

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Rép.no 4016/2024**  
**(rôle L-TRAV-640/24)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 17 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT**  
**DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant en personne,

**ET:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par son gérant unique PERSONNE2.).

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 octobre 2024. Après fixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 28 novembre 2024.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut en personne, tandis que la partie défenderesse fut représentée par son gérant unique PERSONNE2.).

PERSONNE1.) et PERSONNE2.) furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement les montant suivants :

- |   |            |
|---|------------|
| 1) arriérés de salaire du mois d'août 2024 :      | 2.570,93 € |
| 2) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 2.833,52 € |
| 3) heures supplémentaires :                       | 739,29 €   |

soit en tout le montant de 6.143,74 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer la fiche de salaire du mois d'août 2024 dans la huitaine de la notification du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 50.- € pour chaque jour de retard.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

A l'audience du 28 novembre 2024, la requérante a demandé acte qu'elle réclamait également son salaire pour le mois de septembre 2024.

Elle a finalement demandé acte qu'elle réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de 1.288.- €

Acte lui en est donné.

La demande, non contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la forme.

## **I. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.141,86 € à titre de ses salaires pour la période de préavis.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse, qui l'aurait licenciée par courrier daté du 16 juillet 2024, a fait courir la période de préavis du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> août 2024 alors qu'elle aurait dû commencer le 1<sup>er</sup> août 2024 pour se terminer le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

La partie défenderesse conteste cette demande alors que la requérante n'aurait plus presté de travail pour la société depuis le 17 juillet 2014.

Elle fait en effet valoir que le salarié ne peut être rémunéré que pour le travail qu'il a effectué.

La requérante réplique que la partie défenderesse l'a licenciée le 16 juillet 2024.

Elle fait ensuite valoir qu'elle s'est rendue au travail le 17 juillet 2024 alors qu'elle n'aurait pas été informée qu'elle avait été congédiée la veille.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse lui a en date du 16 juillet 2024 montré sa lettre de licenciement, mais qu'elle l'a signée sans la regarder.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dû constater que la partie défenderesse avait engagé quelqu'un d'autre à sa place.

Elle fait encore valoir qu'elle a reçu un message de la partie défenderesse qu'elle ne devait pas toucher les clients le 17 juillet 2024.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a demandé de ne pas travailler à cette date.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse lui a demandé le 17 juillet 2024 de se remettre en maladie jusqu'à la fin du mois.

La requérante fait ainsi valoir qu'elle est retournée chez son médecin qui l'aurait mise en maladie jusqu'au 31 juillet 2024.

La partie défenderesse réplique que la requérante ne l'a pas contactée pour aller retravailler en août et en septembre 2024.

Elle fait ensuite valoir que la requérante, qui aurait laissé ses clés sur la caisse le 17 juillet 2024, n'a à ce moment déjà plus eu l'intention de revenir travailler.

La partie défenderesse conteste finalement qu'elle ait déjà à la date du 17 juillet 2024 embauché quelqu'un pour remplacer la requérante.

La requérante réplique que son licenciement a entraîné qu'elle n'a pas demandé à la partie défenderesse de continuer à aller travailler.

La partie défenderesse fait encore valoir que la requérante, qui n'aurait pas demandé à prester le préavis, n'a pas voulu travailler à partir du 17 juillet 2024.

Elle fait ainsi valoir que la requérante lui a dit qu'elle ne voulait pas continuer à travailler alors qu'elle allait être opérée.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante a eu le temps de lire la lettre de licenciement avant de la signer.

### B. Quant aux motifs du jugement

Il ressort des pièces versées que la partie défenderesse a licencié la requérante avec préavis le 16 juillet 2024 par remise de la lettre de licenciement en mains propres.

Or, aux termes de l'article L.124-3 du code du travail :

*« (1) L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.*

*(2) En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

*(3) Les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié : le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois. ».*

Etant donné que la partie défenderesse a licencié la requérante avec préavis le 16 juillet 2024, le délai de préavis de deux mois a en application de l'article L.124-3(3) du code du travail commencé à courir le 1<sup>er</sup> août 2024 pour se terminer le 30 septembre 2024.

Or, pour pouvoir prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, la requérante, qui est restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse l'a dispensée de prester son préavis, aurait dû prester ce dernier, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La requérante a ainsi admis qu'elle n'a pas presté son préavis alors « que son licenciement a entraîné qu'elle n'a pas demandé à la partie défenderesse de continuer à aller travailler ».

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

## **II. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité compensatoire pour 190,67 heures de congé non prises le montant de  $[190,67(\text{heures}) \times 14,86 \text{ €} (\text{salaires horaires}) - 1.545,53 \text{ €}] = 1.288,- \text{ €}$

La partie défenderesse conteste cette demande en faisant valoir qu'elle a payé à la requérante l'indemnité compensatoire pour congés non pris qui lui était due.

### **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

*« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »*

Or, la requérante, qui a été au service de la partie défenderesse du 1<sup>er</sup> février au 16 juillet 2024, pouvait pour cette période prétendre à  $[26 : 12 \times 6(\text{mois}) \times 8(\text{heures}) =] 104$  heures de congé.

L'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Or, il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a payé à la requérante à titre de ses congés les 104 heures de congé auxquelles elle avait légalement droit, soit le montant de 1.545,53 €

La fiche de salaire de la requérante du mois de juillet 2024, établie le 7 août 2024, comporte dès lors une erreur quant au nombre des heures de congé dues à la requérante.

Etant donné que la partie défenderesse a payé à la requérante l'indemnité compensatoire pour congés non pris à laquelle elle avait droit, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande de la requérante en paiement d'heures supplémentaires**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [49,75(heures) X 14,86 €(salaire horaire) =] 739,29 € à titre d'heures supplémentaires.

La partie défenderesse conteste que la requérante ait presté des heures supplémentaires et demande à voir rejeter la troisième demande de son ancienne salariée.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Or, la requérante est restée en défaut de prouver qu'elle a presté des heures supplémentaires.

La requérante est d'ailleurs restée en défaut d'indiquer quels jours elle aurait presté des heures supplémentaires et combien d'heures supplémentaires elle aurait prestées ces jours-là.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

### **IV. Quant à la demande de la requérante en versement de sa fiche de salaire du mois d'août 2024**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser sa fiche de salaire du mois d'août 2024 dans la huitaine de la notification du présent jugement, le tout sous peine d'une astreinte de 50.- € pour chaque jour de retard.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la quatrième demande de la requérante.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) du code du travail :

*« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.*

*Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. ».*

Etant donné que la requérante n'a presté aucun travail pour la partie défenderesse le mois d'août 2024, sa demande en versement d'une fiche de salaire pour ce mois doit être déclarée non fondée.

## **V. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **VI. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La dernière demande de la requérante doit être rejetée eu égard à l'issue du litige.

# **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort**

**déclare** les demandes d'PERSONNE1.) recevables en la forme ;

les **déclare** non fondées et les rejette ;

**condamne** PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**