

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 1147/25**  
L-TRAV-637/23

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 26 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY  
Liliana DOS SANTOS ALVES  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET :**

**PERSONNE2.),**

demeurant à L-ADRESSE2.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **PROCEDURE :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 23 octobre 2023, sous le numéro 637/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 novembre 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 24 février 2025.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 24 février 2025, Maître Lucas LUTHI en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, s'est présenté pour PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1. »), tandis que Maître Stéphanie ANEN s'est présentée pour PERSONNE2.) (ci-après « PERSONNE2. »).

Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

### **JUGEMENT QUI SUIT :**

#### **1. Faits**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 janvier 2022, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Haushälterin* », pour une rémunération par heure de 16,50.- euros net et pour un temps de travail de 90 heures mensuel.

Par courrier recommandé du 28 mars 2023, PERSONNE1.) a démissionné avec préavis, débutant le 1<sup>er</sup> avril 2023 et prenant fin au 30 avril 2023.

#### **2. Prétentions et moyens des parties**

##### **2.1. PERSONNE1.)**

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur PERSONNE2.) à lui payer :

- « la somme de 27.055,69 € net dont il faut déduire les acomptes de 22.204,00 € au titre d'arriéré de salaire pour la période de janvier 2022 à avril, 2023 inclus, avec les intérêts légaux à compter de la date d'échéance de paiement des salaires, sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde ; »
- la somme de 2.600,13.- euros net, à titre d'indemnité de congé non pris avec les intérêts légaux à compter de la date d'échéance de paiement de ceux-ci, sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

Elle demande encore la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance. Elle conclut finalement à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) produit un tableau reprenant ses heures supplémentaires effectuées, reproduit ci-après :

#### SCAN DU TABLEAU

PERSONNE1.) expose qu'elle aurait démissionné pour non-respect de l'horaire de travail, salaires impayés et non indexation de son salaire.

A l'issue du contrat de travail, PERSONNE2.) n'aurait d'ailleurs pas payé le solde de congé non pris.

PERSONNE1.) prétend que son employeur serait obligé à lui fournir des fiches de salaire sur base de l'article L.125-7 (1) du Code de travail.

Elle expose qu'en réalité, elle aurait travaillé 23 heures par semaine soit 9 heures les lundis, 9 heures les mercredis et 5 heures les samedis. Ce serait d'ailleurs le nombre d'heures déclarées par son employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS).

A l'audience du 24 février 2025, PERSONNE1.) a ajusté ses demandes.

Elle réclame désormais à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2022 à avril 2023 inclus, le montant de 4.851,59.- euros.

Elle demande à titre de l'indemnité pour congé non pris le montant de 1.774,55.- euros. Elle explique qu'en 2022, elle aurait droit à 60 heures de congés non pris et en 2023, 39,87 heures de congés non pris, de sorte qu'il y aurait lieu de condamner PERSONNE2.) à lui payer le montant de 1.774,55.- euros (= 99,87 heures de congés non pris x 17,33.- euros à titre de taux horaire moyen).

A la même audience, elle exposa que l'employeur serait obligé de garder un registre pour les heures prestées.

Quant aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) soutient que les attestations testimoniales seraient claires et précises.

Quant aux calendriers versés par PERSONNE2.), ils seraient à écarter, car il s'agirait de pièces unilatérales établies à postériori. Il n'y aurait jamais eu de fiches de présence, par conséquent ces calendriers ne seraient pas pertinents.

## **2.2. PERSONNE2.)**

PERSONNE2.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Il conteste le nombre d'heures de travail prestées, ainsi que le congé prétendument non pris.

Il explique qu'il ne serait pas question d'une démission pour faute grave, mais avec préavis. La requérante n'aurait d'ailleurs jamais réclamé des arriérés de salaires.

Quant à la non-adaptation du salaire à l'index, le principe même de l'indexation n'est pas contesté. Le temps de travail de PERSONNE1.) aurait été initialement de 23 heures par semaine, mais aurait été réduit à 20 heures par la suite.

PERSONNE2.) verse un tableau reprenant les indexations de salaire qu'il n'aurait pas respecté :

### SCAN DU TABLEAU

Il expose encore qu'il ne serait pas obligé à établir des fiches de salaires.

Il offre encore de prouver les heures de travail réellement prestées par l'audition de son épouse PERSONNE3.).

Quant aux arriérés de salaire, PERSONNE1.) ne verserait aucune preuve à l'appui de sa demande.

Quant aux attestations testimoniales, il serait question d'oui-dire, alors que personne n'aurait été présent lorsque PERSONNE1.) travaillait.

Quant aux congés non pris, il est contesté que la requérante pouvait imposer ses congés à son employeur. D'ailleurs, il n'appartiendrait pas au salarié de répartir les congés non pris entre ses deux employeurs. Il n'y aurait pas non plus lieu de payer les heures de congés durant la relation du travail, mais seulement après la fin de la relation de travail, conformément à l'article L.233-18 du Code de travail.

Quant aux plaidoiries adverses, PERSONNE2.) estime qu'il ne serait pas non plus possible de se baser sur les calendriers versés par PERSONNE1.), alors qu'il serait question d'une pièce établie de manière unilatérale.

## **3. Motifs de la décision**

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

### **3.1. A titre préliminaire**

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4<sup>e</sup> éd. 2012, p.108).

### **3.2. Quant à l'obligation d'établir des fiches de salaires**

PERSONNE1.) estime que PERSONNE2.) était obligé à établir des fiches de salaires. Ce serait en effet l'absence des fiches qui aurait rendu la vérification des heures prestées et des congés non pris plus difficile.

PERSONNE2.) estime qu'il ne serait pas soumis à cette obligation.

L'article 125-7 du Code de travail dispose que :

« (1) *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.*

(2) *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.*

(3) *Les dispositions du présent article ne sont applicables ni aux domestiques agricoles ni aux gens de maison qui ne sont pas occupés à plein temps.* »

PERSONNE1.) a été engagée en tant que « *Haushälterin* » à temps partiel.

En effet, conformément à l'article L.125-7 (3) du Code du travail, l'obligation à charge des employeurs de fournir des décomptes de salaires ne s'applique pas aux gens de maison occupés à temps partiel.

Il s'ensuit que PERSONNE2.) n'avait aucune obligation d'établir des fiches de salaires.

### **3.3. Quant aux heures supplémentaires**

PERSONNE1.) demande le paiement d'heures supplémentaires effectués sur base d'un tableau qu'elle a établi elle-même :

#### SCAN DU TABLEAU

A l'audience du 24 février 2025, elle précise qu'il s'agit du montant de 4.851,69.- euros.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

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 ces heures supplémentaires, mais qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail ; il ne suffit pas qu'il établisse qu'il a accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

PERSONNE2.) conteste les heures supplémentaires effectués. Il estime qu'aucune preuve ne serait versée à l'appui de cette demande.

PERSONNE1.) prétend qu'il aurait appartenu à son employeur de tenir un registre de ses présences.

Tel que retenu ci-avant la charge de la preuve quant aux heures de travail supplémentaires pèse sur la salariée et non sur l'employeur de sorte que ce moyen est à rejeter.

PERSONNE1.) soutenant qu'elle aurait travaillé plus d'heures que prévu par le contrat de travail et déclaré auprès du CCSS, il lui convient d'en fournir la preuve.

Elle verse pour ce faire un calendrier (pièce n°7 de Maître MARECHAL). Le calendrier ne comporte ni de date d'établissement, ni de contresignature de PERSONNE2.). Il s'agit partant d'une pièce unilatérale établie par PERSONNE1.) elle-même et ne permet pas au tribunal d'apprécier les heures réellement prestées, de sorte qu'il y a lieu de l'écarter.

PERSONNE1.) verse encore des attestations testimoniales de PERSONNE4.), sa fille et PERSONNE5.), son « *copain* ».

Les deux attestent que PERSONNE1.) travaillait les lundis 9 heures, les mercredis 9 heures et les samedis 5 heures, soit 23 heures par semaines. PERSONNE4.) indique encore qu'il serait question pour toute la période du 6 décembre 2021 au 30 avril 2023.

PERSONNE2.) estime qu'il serait question d'oui-dire.

Contrairement, aux plaidoiries de PERSONNE2.), les témoins ne font qu'état du planning de PERSONNE1.) et non des jours où elle aurait effectivement travaillé, fait qu'ils peuvent donc attester. Les témoins n'attestent pas non plus avoir assisté PERSONNE1.) ou avoir été présent lorsque cette dernière travaillait.

PERSONNE2.) conteste les heures supplémentaires et soutient que PERSONNE1.) aurait été engagée pour 23 heures par semaine et que par la suite son horaire de travail aurait été réduit à 20 heures. Sur question du tribunal, le mandataire de PERSONNE2.) a répondu ne pas disposer de pièces quant à cette diminution. Maître ANEN s'est cependant rapportée à sa pièce n° 6 versée aux débats, qui sont des courriers de redressement de cotisations du CCSS. Ces courriers ne donnent aucune indication quant à la raison du redressement. Contrairement aux plaidoiries du mandataire de PERSONNE2.), il n'est pas possible d'en déduire que le temps de travail aurait été réduit à 20 heures.

Il ressort au contraire du contrat de travail, que PERSONNE1.) a été engagée pour 90 heures mensuel.

Il ressort encore des décomptes des heures déclarés par PERSONNE2.) auprès de la CCSS (pièce n°4 de Maître MARECHAL) que PERSONNE1.) a été déclarée pour 23 heures par semaine à partir de février 2023 à décembre 2023.

Tel que retenu ci-avant, l'employeur n'a pas d'obligation d'établir de fiches de salaires, ce qui aurait cependant permis de définir les heures réellement prestées. En absence de fiches de salaires ou de fiches de présence ou encore de registre de présence, le Tribunal n'est pas en mesure de situer le tableau.

Or, au vu de ce qui précède, PERSONNE1.) a établi qu'elle preste 23 heures par semaine, soit 92 heures par mois.

Il ne suffit pas seulement d'établir que ces heures ont été prestés, mais il faut encore établir qu'elle les a prestées dans le cadre de son contrat de travail et en fournissant l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Il ressort de ce qui précède et plus particulièrement quant aux décomptes de la CCSS des heures déclarés par PERSONNE2.), qu'il a donné un accord implicite pour la prestation de 92 heures de travail mensuel, alors qu'il a déclaré lui-même 23 heures auprès de la CCSS.

Suivant tableau établi par PERSONNE2.), PERSONNE1.) aurait effectué les heures suivantes :

#### SCAN DU TABLEAU

Les heures renseignées ne correspondent ni aux heures déclarés auprès de la CCSS ni à celles dont PERSONNE1.) réclame le paiement.

A nouveau, il est rappelé, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

PERSONNE2.) soutenant que PERSONNE1.) aurait travaillé moins d'heures que prévu par contrat de travail et déclaré auprès du CCSS, il lui convient d'en fournir la preuve.

Il verse pour ce faire un calendrier (pièce n°2 de Maître ANEN), le calendrier ne comporte ni de date d'établissement, ni de contresignature de PERSONNE1.). Il s'agit partant d'une pièce unilatérale établie par PERSONNE2.) lui-même et ne permet pas au tribunal d'apprécier les heures réellement prestées, de sorte qu'il y a lieu de l'écartier.

Quant à l'offre de preuve par l'audition de PERSONNE3.), épouse de PERSONNE2.), le mandataire de la partie défenderesse offre de prouver les heures de travail (suivant calendrier versé) et donc également les congés réellement pris par PERSONNE1.).

L'offre de preuve formulée par PERSONNE2.) est à rejeter dans la mesure où une mesure d'instruction n'est pas de nature à pallier la carence des parties dans l'administration de la preuve. Les faits offerts en preuve sont en tout état de cause formulés de manière très général, alors qu'il est question de prouver l'entièreté des heures prestées et congés pris entre janvier 2022 à avril 2023.

Cette offre de preuve est également en contradiction avec les plaidoiries de PERSONNE2.), qui a soutenu afin de demander le rejet des attestations testimoniales que personne n'était présent lorsque PERSONNE1.) travaillait, de sorte que le tribunal n'est pas convaincu que PERSONNE3.) a été présente à chaque intervention de PERSONNE1.).

En conclusion, l'offre de preuve n'est pas non plus pertinente.

A vu de tout ce qui précède, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a travaillé 92 heures mensuellement, sauf pour le mois de janvier 2022 pour lequel l'employeur accorde à la requérante la prestation de 101 heures.

Quant au surplus à 92 heures, demandé par PERSONNE1.), il convient encore de retenir qu'elle reste en défaut de prouver qu'elle a effectivement presté des heures supplémentaires au-delà de 92 heures et qu'elle les a prestés avec l'accord de son employeur.

La question de l'indexation des salaires n'ayant pas encore été tranchée il y a lieu d'accorder les arriérés de salaire au taux horaire de 16,50.- euros.

Aucun salaire n'ayant été payé pour le mois d'avril 2023, il convient de calculer le montant revenant à PERSONNE1.) pour 92 heures, tel que retenu ci-avant.

<b>Mois</b>	<b>Heures réclames par PERSONNE1.)</b>	<b>Heures accordées par PERSONNE2.)</b>	<b>Demande fondée pour</b>	<b>Arriérés restant à payer</b>
Janvier 2022	106 heures	101 heures	101 heures	0.- €
Février 2022	92 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Mars 2022	101 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Avril 2022	97 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Mai 2022	101 heures	88 heures	92 heures	4x 16,50.- €= 66.- €

Juin 2022	101 heures	82 heures	92 heures	10x 16,50.- €= 165.- €
Juillet 2022	97 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Août 2022	110 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Septembre 2022	92 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Octobre 2022	106 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Novembre 2022	101 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Décembre 2022	97 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Janvier 2023	101 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Février 2023	92 heures	90 heures	92 heures	2x 16,50.- €= 33.- €
Mars 2023	101 heures	85 heures	92 heures	7x 16,50.- €= 115,50.- €
Avril 2023	97 heures	90 heures	92 heures	92x 16,50.- €= 1.518.- €
<b>TOTAL</b>				<b>2.227,50.- €</b>

Il y a partant lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée pour le montant de 2.227,50.- euros à titre d'arriérés de salaire, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **3.4. Quant à l'indexation**

A l'audience du 24 février 2025 PERSONNE2.) ne conteste pas le principe de l'indexation des salaires de PERSONNE1.).

Sur demande du tribunal, PERSONNE2.) a versé durant le délibéré un tableau reprenant, selon lui, la différence reduite en raison de l'indexation des salaires.

Les tableaux versés par PERSONNE2.) et PERSONNE1.) n'étant plus à jour suite à la détermination des heures supplémentaires réellement effectuées par PERSONNE1.), il y a lieu d'écarter tant le tableau de PERSONNE1.) que de PERSONNE2.), alors qu'il y a lieu de tenir compte des heures retenus par le tribunal.

Le tribunal constate cependant que les parties sont en accord quant au taux horaire indexé de sorte qu'il y a lieu de l'admettre.

Mois	Demande fondée pour	Taux horaire ajusté à l'index (A)	Salaire net payé par PERSONNE2.) (B)	Arrière de salaire restant à payer (C)	Différence du taux horaire en raison de l'indexation A-B-C =
Janvier 2022	101 heures	16,50.- €x 101 h = 1.666,50.- €	1.666,50.- €	0.- €	0.- €
Février 2022	92 heures	16,50.- €x 92 h = 1.518.- €	1.485.- €	33.- €	0.- €

Mars 2022	92 heures	16,50.- €x 92 h = 1.518.- €	1.485.- €	33.- €	0.- €
Avril 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Mai 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.447.- €	66.- €	42,72.- €
Juin 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.353.- €	165.- €	37,72.- €
Juillet 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Août 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Septembre 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Octobre 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Novembre 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Décembre 2022	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Janvier 2023	92 heures	16,91.- €x 92 h = 1.555,72.- €	1.485.- €	33.- €	37,72.- €
Février 2023	92 heures	17,34.- €x 92 h = 1.595,28.- €	1.485.- €	33.- €	77,28.- €
Mars 2023	92 heures	17,34.- €x 92 h = 1.595,28.- €	1.402,50.- €	115,50.- €	77,28.- €
Avril 2023	92 heures	17,77.- €x 92 h = 1.634,84.- €	0.- €	1.518.- €	116,84.- €
<b>TOTAL</b>					<b>653,60.- €</b>

Il y a partant lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée pour le montant de 653,60.- euros à titre d'indexation de ses salaires avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **3.5. Quant à l'indemnité de congé non pris**

A l'audience du 24 février 2025, PERSONNE1.) réclame le montant de 1.774,55.- euros à titre d'indemnité de congé non pris pour les années 2022 et 2023, soit en tout 99,87 heures à un taux horaire moyen de 17,33.- euros.

PERSONNE1.) travaillait auprès de deux employeurs, soit PERSONNE2.) et le docteur PERSONNE6.).

Elle prétend que ce serait à elle de décider des dates de congés payés et non aux employeurs. Elle verse des fiches de salaire de son emploi auprès du docteur PERSONNE6.) et plaide qu'étant donné qu'elle a eu un report de congés auprès de son second employeur, son premier employeur PERSONNE2.) serait redevable du report des congés pris auprès du docteur PERSONNE6.).

PERSONNE2.) s'oppose à cette demande en faisant valoir qu'en aucun cas, il appartenait à PERSONNE1.) de dicter ses congés et qu'elle ne peut non plus prendre appui sur des fiches de salaires étrangers à PERSONNE2.) afin de réclamer le paiement de congés non pris.

Conformément aux plaidoiries de PERSONNE2.), il n'est pas précisé par quelle stipulation contractuelle un tel accord aurait existé entre les deux employeurs. Il ne ressort d'ailleurs nullement du contrat de travail du 3 janvier 2022 qu'une telle faculté aurait été donnée à PERSONNE1.).

Au contraire il ressort uniquement de l'article 6. du prédit contrat que :

*« Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen Jahresurlaub von 26 Tagen pro Jahr berechnet im Verhältnis der von ihr geleisteten monatlichen Stunden (betragen  $20/5 \times 26 = 13$  Tage). Gemäß den geltenden Rechtsvorschriften zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Arbeitsvertrages. Die Anfrage der Urlaubstage muss, mit denen der Arbeitgeber koordiniert und abgestimmt werden. »*

Ce moyen est partant à rejeter.

Il y a encore lieu de rejeter le calcul renseigné dans la requête de PERSONNE1.), alors qu'elle se base sur des fiches de salaire établies par le docteur PERSONNE6.) et qui ne concerne nullement la relation de travail avec PERSONNE2.).

Il ressort de ce qui précède que les parties ne versent aucune pièce permettant au tribunal d'apprécier le nombre de jours de congés pris.

Il s'ensuit qu'il y a lieu d'admettre que PERSONNE1.) n'a pris aucun jour de congé durant les années 2022 et 2023.

#### **- Quant à l'année 2022**

Aux termes de l'article L.233-9 du Code du travail, le congé doit être accordé et pris au cours de l'année.

- s'il s'agit du congé de la première année de travail, qui n'est né qu'au fur et à mesure et qui n'a pas pu être pris intégralement (L.233-9) ;

- si le salarié a demandé un congé, mais qu'il lui a été refusé par l'employeur, il peut être reporté exceptionnellement, mais devra être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit (L.233-10 al.1) ;
- si le salarié n'a pas été en mesure de prendre son congé en fin d'année parce qu'il était en incapacité de travail pour maladie (solution jurisprudentielle) ;
- si la salariée n'a pas été en mesure de prendre son congé à cause d'un congé de maternité (L.332-3 (3)) ou d'un congé parental (L.234-49 (1)).

Dans les deux derniers cas, le solde de congé devra également être pris – dans la mesure du possible – avant le 31 mars de l'année qui suit. Si le salarié avait la possibilité de le prendre, mais n'a pas formulé de demande, le congé sera perdu.

Dans les autres cas, le congé se perd en principe en fin d'année. Tel serait par exemple le cas lorsque le salarié a tout simplement omis de demander un congé.

PERSONNE1.) n'ayant pas pris son congé pour l'année 2022 et n'ayant pas demandé de report, il y a lieu de retenir que le congé est perdu de sorte que sa demande pour l'année 2022 est à rejeter.

#### - *Quant à l'année 2023*

Pour l'année 2023, la requérante qui avait droit à 13 jours de congé par an en application de l'article 6. de son contrat de travail, et qui a démissionné avec effet au 30 avril 2023, avait droit à  $(13/12 \times 4 =) 4,33$  jours de congé.

Le tribunal ne dispose d'aucune information si PERSONNE1.) a pris un congé ou non.

Quant au taux horaire. Il y a lieu de prendre la moyenne du taux horaire de janvier 2023 à avril 2023, soit 17,34.- euros par heure =  $[(16,91 + 17,34 + 17,34 + 17,77) / 4]$ .

PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de congé non pris correspondante à  $(4,33 \times 8 \times 17,34.- \text{ euros} =) 600,66.- \text{ euros}$ .

Il y a partant lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée pour le montant de 600,66.- euros à titre d'indemnité de congés non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **3.6. En conclusion**

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de condamner PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.481,76.- euros (= 2.227,50.- euros + 653,60.- euros + 600,66.- euros), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **4. Demandes accessoires**

- ***Indemnité de procédure***

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Il est inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 500.- euros.

- ***Exécution provisoire***

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 3.481,76.- euros redû à titre d'arriéré de salaire y compris la non-indexation des salaires, ainsi qu'à titre d'indemnité de congés non pris.

- ***Frais et dépens***

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **P A R C E S M O T I F S :**

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme ;

**dit** partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation à titre d'arriéré de salaire à concurrence de 2.227,50.- euros ;

**dit** partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation à titre d'indexation de salaires à concurrence de 653,60.- euros ;

**dit** partiellement fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation à titre de congés payés non pris pour l'année 2023 à concurrence de 600,66.- euros ;

**condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.481,76.- euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

**rejette** pour le surplus ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence de 500.- euros ;

**condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**ordonne** l'exécution provisoire de la condamnation de PERSONNE2.) au paiement de l'indemnité à titre d'arriéré de salaire, de non-indexation des salaires, ainsi qu'à titre d'indemnité de congés non pris, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;

**condamne** PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,  
juge de paix

Joé KERSCHEN,  
greffier assumé