Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1/25
E-TRAV-141/20

Audience publique du 2 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à ES-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à Luxembourg.

F a i t s

Les faits et rétroactes de l'affaire ressortent à suffisance d'un premier jugement du 12 octobre 2023 rendu contradictoirement entre parties par le tribunal du travail de céans, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1914/23, dont le dispositif est conçu comme suit:

«

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

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

dit régulier, fondé et justifié le licenciement moyennant préavis notifié par courrier recommandé daté du 13 septembre 2019;

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices tant matériel que moral subis du fait du licenciement dont s'agit et en déboute;

avant tout autre progrès en cause:

nomme consultant Monsieur PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE3.),

avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé:

« déterminer sur base des fiches de salaire, des relevés des disques tachygraphiques et des relevés de la carte conducteur versés le nombre d'heures normales prestées demeurées impayées, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires et de majoration d'heures de nuit, de dimanches et de jours fériés prestées par PERSONNE1.) au profit et à la demande de son employeur et également demeurés impayées, pour la période allant du 1er août 2018 au 14 mars 2020, partant de déterminer et de calculer la rémunération due pour les heures normales, les heures supplémentaires, de nuit, de dimanche et jours fériés, prestations effectivement effectuées par PERSONNE1.) mais demeurées impayées à ce jour, et ce en application de la convention collective de travail transports et logistique»;

enjoint à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. de mettre à la disposition du consultant toute pièce que ce dernier jugera utile pour mener à bien sa mission;

ordonne à PERSONNE1.) de verser par provision au consultant la somme de 1.000 € pour le 2 janvier 2024 au plus tard à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix sous peine de poursuite de l'instance selon des dispositions de l'article 468 du nouveau code de procédure civile;

dit que le consultant pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et même entendre des tierces personnes;

charge le président du tribunal du travail du contrôle des opérations de la consultation;

dit que le consultant devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer;

dit que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire;

dit que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 2 mai 2024 au plus tard;

dit qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit consultant pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plumitif;

réserve les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires et en remise de fiches de salaires rectifiées, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure;

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du jeudi 6 juin 2024 à 9.00 heures du matin à la Justice de et à Paix à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle 2 au premier étage ».

La continuation des débats avait été fixée par jugement à l'audience publique du 6 juin 2024.

Le rapport d'expertise fut déposé en date du 31 mai 2024 au greffe du tribunal du travail de céans.

Lors de l'appel de la cause à l'audience publique du 6 juin 2024, l'affaire fut remise contradictoirement à l'audience publique du 5 décembre 2024 à la demande des parties.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 décembre 2024, l'affaire fut utilement retenue.

PERSONNE1.) comparut par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. comparut par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs demandes, moyens et conclusions plus amplement repris dans les considérants du jugement.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

j u g e m e n t

qui suit :

Revu le jugement du 12 octobre 2023 rendu contradictoirement entre les parties, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1914/23.

Vu le rapport du consultant PERSONNE2.) daté du 31 mai 2024.

Dans ledit rapport, le consultant a retenu que PERSONNE1.) pouvait prétendre au paiement d'un montant de 11.490,34 € au titre du solde des salaires redus pour les

heures de travail prestées et des suppléments redus pour les heures de travail supplémentaires, les heures de travail prestées la nuit, les dimanches et les jours fériés et au titre du solde des salaires redus pour les jours de congés et de maladie pour les mois d'août 2018 à mars 2020 inclus.

Moyens et arguments des parties

Lors des plaidoiries, PERSONNE1.) conclut à l'entérinement du rapport d'expertise et réclame dès lors paiement d'un montant de 11.490,34 €, augmenté les intérêts tels que détaillés dans la requête introductive d'instance.

Il déclare encore maintenir sa demande à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. à lui payer une indemnité de procédure.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. conteste au contraire les conclusions du consultant. Elle lui reproche plus particulièrement de ne pas avoir tenu compte dans ses calculs et décomptes des fausses manipulations du chronotachygraphe par le conducteur. Elle rappelle à cet égard que l'analyse des données tachygraphiques du chauffeur avait permis d'établir que le salarié n'avait jamais, sinon à quelques rares occasions et pour des périodes minimales, encodé du temps de disponibilité. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. reproche encore au consultant d'avoir retenu à tort qu'elle n'avait pas exercé son droit de vérifier l'utilisation adéquate du chronotachygraphe par le salarié et qu'elle n'avait pas rappelé son salarié à l'ordre en raison des incongruités dans la manipulation du tachygraphe; elle indique plus particulièrement qu'elle avait régulièrement procédé à des ajustements du salaire mensuel de PERSONNE1.) pour tenir compte des manipulations frauduleuses du chronotachygraphe. A l'appui de son argumentation, elle se fonde sur un arrêt de la cour d'Appel[1].

En ce qui concerne les heures de travail supplémentaires et les heures de travail prestées de nuit, un dimanche ou un jour férié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. se fonde sur les dispositions de la convention collective applicable pour soutenir que ces heures ne pouvaient être prestées qu'à la demande expresse de l'employeur, partant qu'elles présupposaient l'accord de l'employeur.

PERSONNE1.) fait répliquer qu'en ce qui concerne les erreurs de manipulation du chronotachygraphe retenues par le consultant, ledit consultant avait retenu que ces erreurs étaient sans incidence sur le salaire redû. Il déclare faire siennes les conclusions de l'expert à ce sujet.

Il rappelle encore, en se fondant sur une jurisprudence de la Cour d'Appel[2], que faute pour l'employeur d'avoir adressé une mise en garde quant à une éventuelle fausse manipulation du chronotachygraphe au salarié, l'employeur ne pouvait plus se prévaloir d'une mauvaise utilisation dudit tachygraphe.

Il soutient finalement qu'en ce qui concerne les heures de travail supplémentaires et les heures de travail prestées de nuit, un dimanche ou un jour férié, l'accord de l'employeur quant à la prestation de ces heures était présumé.

Appréciation du tribunal

[1] Arrêt n° 30/19 du 31 janvier 2019.

[2] Arrêt n° 17/21 du 18 février 2021, n° CAL-2020-00086 du rôle

quant à la demande en paiement du solde des salaires et des suppléments sur salaires

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. conteste en l'espèce les conclusions du consultant, lui reprochant de s'être basé plus particulièrement sur des données manifestement tronquées issues du chronotachygraphe pour être le fruit d'une mauvaise utilisation du chronotachygraphe par le chauffeur qui aurait enregistré abusivement des heures comme heures de travail, cette mauvaise utilisation du chronotachygraphe ayant été constatée par le consultant lui-même.

Il y a lieu de rappeler que les conclusions de l'expert judiciaire n'ont qu'une valeur consultative. Les juges sont libres de ne pas suivre l'avis des experts si leur conscience s'y oppose. Toutefois, les juges ne doivent s'écarter des conclusions de l'expert qu'avec la plus grande circonspection et uniquement dans le cas où il existe des éléments sérieux permettant de conclure qu'il n'a pas correctement analysé les données qui lui ont été soumises (Cour d'appel 8 avril 1998, Pas. 31, p. 28).

Ainsi, le tribunal ne suivra pas l'avis des experts judiciaires s'il résulte d'éléments de preuve objectifs produits par les parties que les experts n'ont pas rempli leur mission avec diligence, impartialité et dans le respect du principe du contradictoire, respectivement que leurs conclusions sont erronées.

Dans la mesure où le temps de travail respectivement le temps de disponibilité fait l'objet de contestations, le tribunal tient à rappeler qu'aux termes de l'article 18 de la convention collective « *Transports et Logistique* » applicable:

« *Par temps de travail, on comprend par temps de travail, toute période comprise entre le début et la fin du travail durant laquelle le salarié est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de sa fonction, c'est-à-dire ;*

1. la conduite,

2. le chargement et le déchargement effectuées par le salarié ou si la présence du salarié lors du chargement et du déchargement est nécessaire ;

3. le nettoyage et l'entretien technique du véhicule sous condition que ces travaux soient utiles et nécessaires ;

4. les autres travaux visant

- *à assurer la sécurité du véhicule ;*

- *assurer la sécurité du chargement, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement ;*

- *remplir les obligations légales ou réglementaires, y compris les formalités administratives ;*

- *à préparer et à consigner le véhicule ;*

• *assurer les travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise de recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service.*

5. les périodes durant lesquelles le salarié ne peut pas disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à reprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les temps d'attente lorsque la durée prévisible de ces périodes n'est pas connue d'avance.

La durée normalement prévisible, notamment pour une période de chargement et de déchargement de marchandises durant laquelle le salarié n'exerce aucune activité reprise ci-dessus, est de deux heures et non sont pas considérées comme heures de travail, sauf si juste avant le début effectif de la période d'attente, le salarié :

- soit a reçu une instruction ou information autre de la part de son employeur ou, sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre interne, de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié ;

- soit peut se référer à des informations normalement disponibles. »

L'article 18.1.6 de la convention collective prévoit que « *sont exclus du temps de travail, les temps de pause visés à l'article 21, les temps de repos visés par le règlement CE 561/2006 ainsi que les temps de disponibilité visés à l'article 20*. »

L'article 20 de la convention collective applicable définit le temps de disponibilité comme suit :

«*On entend par temps de disponibilité :*

1. *les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de rester à son temps de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux,*
2. *les périodes d'une durée inférieure à deux heures pendant lesquelles le salarié accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train ;*
3. *les périodes d'attente aux frontières ;*
4. *les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation*
5. *les deux premières heures d'une période d'attente lors du chargement et du déchargement, sauf si le salarié a reçu une instruction ou une information de la part de son employeur ou, sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre interne, de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié, ou s'il peut se référer à des informations normalement disponibles sur la durée prévisible de l'attente ;*
6. *pour les salariés conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette* ».

Il convient de noter que les définitions du temps de travail et du temps de disponibilité par la convention collective correspondent aux définitions issues de l'article L.214-2

du code du travail relatif à la durée du travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier.

La durée du travail et des temps de service est attestée et contrôlée au moyen des tachygraphes mécaniques ou électroniques voire digitaux montés sur le véhicule, en conformité avec la réglementation communautaire sur les temps de conduite et de repos.

Ces temps sont attestés par les feuilles d'enregistrement (disques) ou par les données enregistrées sur la carte personnelle du conducteur et dans le boîtier électronique du véhicule pour ceux équipés d'un tachygraphe électronique (Lexisnexis : Jurisclasseur Transport : fasc. 799 réglementation sociale applicable au personnel roulant des transports routiers n° 132).

Le chronotachygraphe électronique n'est pas un appareil automatique : il se met certes d'office en position conduite quand le véhicule roule, mais pour les autres activités, le chauffeur doit sélectionner manuellement l'activité qui est la sienne.

Le consultant a retenu au sujet des activités autres que la conduite ce qui suit :

« *Selon les données du tachygraphe, le chauffeur a seulement indiqué quelque fois « Temps de disponibilité » durant la période d'août 2018 à mars 2022. Pourtant le chauffeur a enregistré durant cette période souvent le symbole du lit (« Temps de repos » - Coupures) dans le tachygraphe. Selon la législation sur le temps de conduite et de repos, 45 minutes de repos (pause) sont obligatoires et auraient suffi pour un temps de conduite journalier de 9 heures et 1 heure 30 minutes de repos pour les jours où le chauffeur a dépassé les 9 heures de conduite. Selon les données du tachygraphe, on peut présumer que Monsieur PERSONNE1.) a enregistré presque toujours les petites périodes de disponibilité comme « Temps de repos » au lieu de « Temps de disponibilité » dans le tachygraphe.*

On doit dire que cette fausse manipulation du tachygraphe n'a eu aucune influence sur le salaire, car les temps de pause, les temps de repos ainsi que les temps de disponibilité sont exclus du temps de travail et n'ont pas été payés par la société».

Le tribunal rappelle que l'employeur qui estime que son salarié a commis des fausses manipulations respectivement des erreurs dans l'utilisation du tachygraphe en actionnant le signe « *travail* » au lieu de se poser en mode « *disponibilité* » doit réagir sans attendre et le faire savoir à son salarié.

En effet conformément à l'article 10, alinéa 2 du règlement modifié CE n° 561/2006 du Parlement et du Conseil du 15 mars 2006, sanctionné par le règlement grand-ducal du 16 juin 2011 portant exécution et fixant les sanctions des infractions aux dispositions du règlement CE n° 561/2006, et l'article 33 du règlement UE n° 165/2014 du Parlement et du conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes, les entreprises de transport sont obligées de donner des instructions appropriées à leurs conducteurs et de procéder à des contrôles réguliers pour s'assurer que les conducteurs utilisent correctement les tachygraphes.

« *L'employeur doit donc assurer une surveillance suffisante et diffuser des informations et instructions nécessaires au respect des règles européennes relatives*

à la durée de conduite et de travail. » (Tribunal du travail Diekirch, n° 1334/2019,21 octobre 2019)

L'employeur, face à un décompte du tachygraphe, qui fait apparaître selon lui des fautes et erreurs, doit réagir sans attendre et le faire savoir au salarié. (voir en ce sens Cour d'appel du 28 mai 2020, n° CAL-2018-00904 du rôle).

«*Ainsi en cas de mauvaise manipulation, notamment en appuyant le bouton temps de travail au lieu de temps de disponibilité, il convient directement de le faire savoir au chauffeur en cause, et lui donner des instructions concrètes pour l'usage de l'appareil* » (voir Tribunal du travail Diekirch du 21 octobre 2019, n° 1335/2019)

Si les heures ne sont pas dues, selon l'employeur, par exemple lorsque le salarié a effectué des heures qui n'étaient pas demandées ou a fait une mauvaise sélection du tachygraphe, il doit le faire savoir au conducteur et si nécessaire lui préciser ce qui est attendu (Tribunal du travail Diekirch, n° 1334/2019,21 octobre 2019)

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. soutient avoir réagi en temps utile en effectuant des altérations ou régularisations lors de l'établissement des fiches de salaires et du calcul des rémunérations.

Les régularisations alléguées par l'employeur n'ont pas été plus amplement étayées en fait lors des débats en audience publique. Ces régularisations, même à les savoir établies, ne sont qu'implicites et ne suffisent pas à l'obligation de l'employeur de faire connaître au chauffeur en cause les reproches quant à l'utilisation du chronotachygraphe et de lui donner des instructions concrètes pour l'usage de l'appareil.

Dans ces circonstances, l'employeur ne saurait actuellement plus se prévaloir d'une mauvaise utilisation du chronotachygraphe (voir en ce sens Cour, arrêt n° 17/21 du 18 février 2021, n° CAL-2020-00086 du rôle).

D'autre part, l'employeur ne démontre pas, à l'aide d'un exemple concret, que le salarié aurait laissé le sélecteur du chronotachygraphe sur « *temps de travail* » alors qu'il se trouvait en disponibilité respectivement en repos et n'avait aucune activité, partant que le salarié a abusivement fait enregistrer comme temps de travail du temps pendant lequel il était en repos sinon sans activité.

Les moyens de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. tirés de la manipulation frauduleuse du chronotachygraphe par le chauffeur laissent ainsi d'être fondés.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. conteste encore que les heures de travail supplémentaires et les heures de travail prestées de nuit, un dimanche ou un jour férié aient été prestés à sa demande ; elle estime dès lors que ces heures ne donnent pas lieu à rémunération.

Il convient de rappeler que les articles 11.1 et 11.2 de la convention collective «*Transports et Logistique* » applicable réglemente la rémunération du travail dominical et du travail les jours fériés « *exigé[s] par l'entreprise* », tandis que l'article 11.3 de ladite convention soumet à supplément de salaire le travail de nuit « *effectué sur demande expresse de l'entreprise* ».

Il y a lieu de rappeler à cet égard que s'il est de principe que le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté mais qu'il doit en justifier la nécessité et trouver ainsi l'approbation de son employeur, il faut cependant admettre que les heures supplémentaires dans le domaine du transport routier trouvent leur raison d'être dans la nature particulière du travail à accomplir, partiellement tributaire des aléas du trafic routier.

L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission (en ce sens : Cour d'appel, 9 janvier 1997, n°18839 du rôle ; Cour d'appel, 9 novembre 2015, n°40343 du rôle ; Cour d'appel, 9 février 2023, n°CAL-2022-00302 du rôle).

Il en va de même de heures du dimanche, des heures de nuit et des heures fériées.

C'est dès lors à bon droit que le consultant s'est basé sur les données issues du tachygraphe et il n'y a pas lieu de s'écarter des conclusions du consultant quant aux salaire de base et les suppléments pour heures supplémentaires et heures de travail prestées la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Le requérant réclame désormais le montant de 11.490,34 € au titre de la différence entre les salaires auxquels il pouvait prétendre selon les conclusions de l'expert judiciaire et les rémunérations effectivement payées.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. n'a pas autrement contesté le quantum tel que déterminé par le consultant nommé par le tribunal.

En l'espèce, il ressort du rapport du consultant et plus particulièrement du tableau récapitulatif inséré en annexe 4 que le montant de 11.490,34 € englobe également un recalcul du montant des rémunérations redues pour les heures de congés et de maladie du fait de l'application par l'employeur d'un taux horaire brut inadéquat; le consultant chiffre le montant à allouer de ce chef à 2.321,32 € pour la période du 8 août 2018 au 14 mars 2020.

Or, en l'espèce, PERSONNE1.) n'a jamais réclamé le paiement d'un supplément pour les heures de congés pris ou les heures de maladie, mais avait réclamé le paiement des salaires en souffrance, y compris les suppléments pour heures supplémentaires, pour heures prestées de nuit, pour travail dominical et pour des heures de travail prestées un jour férié.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée à concurrence d'un montant de (11.490,34 – 2.321,32=) 9.169,02 €.

<u>quant à l'indemnité de procédure :</u>

PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.àr.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions 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 (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « *salaire échu* » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « *toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent* » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynnck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, les frais de consultation sont à supporter par la partie défenderesse.

P a r c e s m o t i f s:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

vidant le jugement du 12 octobre 2023 rendu contradictoirement entre parties par le tribunal du travail de céans, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1914/23;

dit la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 9.169,02 € (neuf mille cent soixante-neuf euros et deux centimes) ;

la **dit** non fondée pour le surplus ;

partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.169,02 € (neuf mille cent soixante-neuf euros et deux centimes) avec

les intérêts légaux à partir du 7 août 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure fondée pour un montant de 700 € (sept cents euros);

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € (sept cents euros);

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans caution ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de consultation PERSONNE2.) s'élevant à 1.500 € (mille cinq cents euros).

Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,

et ont le président et la greffière signé le présent jugement.