

## **Audience publique du 31 mars 2011**

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:

**X.),** demeurant à F-(...),

- **partie demanderesse** - représenté par Maître Déborah SUTTER, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, 47, Grand-Rue (L-1661),

et :

**la société anonyme SOC.1.) s.a.** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - représentée par Maître Nicolas BAUER, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, 8, rue de l'Hippodrome (L-1017, B.P.1781)

---

### **Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 17 mai 2010, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 17 juin 2010, date à laquelle l'affaire fut refixée au 03 février 2011, date à laquelle elle fut utilement retenue.

Les parties y furent entendues en leurs explications et moyens.

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

### **le jugement**

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 17 mai 2010, X.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) SA devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, à l'effet de voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.385,92.- €, majoré des intérêts au taux légal, à titre d'arriérés de salaires.

Il sollicite en outre l'obtention d'une indemnité de procédure de 750.- € sur le fondement de l'article 240 du nouveau Code de procédure civile ainsi que la condamnation de la partie adverse aux frais et dépens de l'instance.

Engagé par la société anonyme SOC.1.) SA en qualité d'opérateur à partir du 12 mars 1990, X.) fait grief à son employeur de rester lui devoir le montant de 463,90.- € au titre des majorations pour travail de nuit, s'élevant à 23% du taux horaire brut, de 115,25.- € au titre des majorations pour travail de nuit, s'élevant à 40 % du taux horaire brut, et de 806,77.- € au titre des majorations pour travail de dimanche, s'élevant à 70 % du taux horaire brut, échus pendant la période allant du 15 octobre 2009 au 20 décembre 2009 au cours de laquelle X.) était incapable de travailler pour cause de maladie.

Au soutien de sa demande, X.) fait valoir qu'en vertu de son droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail pendant la période de conservation légale, inscrit à l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail, il peut prétendre, pour la période allant du 15 octobre 2009 au 20 décembre 2009, au salaire tel qu'il résulte de la planification de son temps de travail « arrêté au préalable ».

En effet, il résulterait « des plans de travail des mois d'octobre, de novembre et de décembre 2009 établis et communiqués au requérant longtemps avant la période de son incapacité de travail que ce dernier aurait dû travailler comme suit » :

travail de nuit :	au mois d'octobre 2009	le 19, le 20, le 28 et le 29
	au mois de novembre 2009	le 6, le 7, le 8, le 16, le 17, le 25 et le 26
	au mois de décembre 2009	le 4, le 5, le 6, le 14 et le 15
travail de dimanche :	au mois d'octobre 2009	le 18 et le 25
	au mois de novembre 2009	le 8, le 15 et le 22
	au mois de décembre 2009	le 6, le 13 et le 20

La société anonyme SOC.1.) SA conteste le bien fondé de la demande et verse à l'appui de ses contestations la note de plaidoiries suivante :

**(Dominique, prière d'insérer une copie de la note de plaidoiries)**

L'article 121-6., (3), alinéa 2, introduit au Code du travail par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et dispose que:

« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte ».

Les parties sont en désaccord sur la portée de la définition du droit du salarié malade à la conservation légale du salaire. Elles sont plus particulièrement en litige sur la question de savoir si les majorations pour travail de nuit et de dimanche sont des éléments de salaire qui entrent en compte pour la détermination du montant du salaire maintenu par l'employeur pendant l'incapacité de travail pour cause de maladie du salarié.

Le débat se circonscrit autour de cette question et le tribunal du travail n'a donc pas, en l'espèce, à se pencher sur les arguments que la partie défenderesse a formulés à propos, notamment, des heures supplémentaires.

Les origines de l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail remontent à l'ancienne loi du 7 juin 1937, ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés (cf. Mém. A, n° 44, 16 juin 1937, p.457 et ss.) dont l'article 8, alinéa 2, disposait que :

« Il (lz. « l'employé empêché par une maladie ou un accident de remplir ses engagements ») jouira durant la maladie pour la fraction du mois et les trois mois suivants de l'intégralité de la rémunération »

Au sujet de la notion d'« intégralité », le Conseil d'Etat avait observé à l'époque que : « (...) dans le projet primitif, la rémunération n'était due, pendant les deux derniers mois du délai, que jusqu'à concurrence de la moitié (...) » (cf. Projet de loi ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, Compte-rendu des séances de la Chambre des Députés du Grand - Duché de Luxembourg, session ordinaire de 1929-1930, 2<sup>ème</sup> vol., Avis du Conseil d'Etat, p. 239).

Il peut en être déduit que dès l'origine, l'utilisation du terme « intégral » visait à une conservation à 100% du salaire.

L'article 29 de la loi du 7 juin 1937 disposait que:

« Par les termes de « salaire, rémunération, appointements », employés dans les dispositions de la présente loi, il faut entendre la rétribution globale de l'employé, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature ».

Le projet de loi ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919, portant règlement légal du louage de service des employés privés, prévoyait au début de compléter l'article 8, précité, par un renvoi à l'article 29, précité, au motif que « l'ajoute préconisée « conformément à l'article 29 de cette loi » a pour but de préciser qu'en l'occurrence il s'agit également des émoluments accessoires » (cf. Exposé des motifs, p. 207, op. cit.) mais cette ajoute n'a pas été retenue au motif que « l'ajoute est superflue et par conséquent à supprimer, en présence des termes si clairs et si précis du dit art. 29 » (cf. Avis du Conseil d'Etat, p. 238, op. cit.).

Les vestiges de l'article 29 de la loi du 7 juin 1937 se retrouvent dans l'article L. 221 -1., alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail qui dispose que:

« Par les termes de « salaire, appointements », employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature ».

La société anonyme SOC.1.) SA soutient, en ordre principal, que l'article L. 121-6. (3), alinéa 2, du Code du travail, précité, est à interpréter en ce sens que doivent être exclus, de la base de calcul du salaire dont le paiement est à « continuer » pendant la période d'incapacité de travail, les « éléments de rémunération que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé ».

A l'appui de son moyen, elle fait valoir, en substance, que l'économie de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique créerait un parallélisme des idées entre l'article L. 121-6., (3), alinéa 2, du Code du travail, précité, et les articles 10 et 34 du Code de la sécurité sociale fixant la base de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie prestée par la Caisse nationale de santé à l'expiration de la période légale de conservation du salaire à charge de l'employeur.

Elle expose que si sous l'ancien Code des assurances sociales, la détermination de la base de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie se faisait « par référence à la rémunération brute que l'assuré aurait gagné en cas de continuation du travail pendant le congé de maladie », ce principe général de détermination de la base de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie aurait été abandonné au profit de l'introduction d'une énumération des éléments de salaire entrant dans la base de calcul, en outre limités, en principe, au salaire de base et aux compléments et accessoires de salaire à la fois exprimés en espèces et payables mensuellement.

Mais c'est à tort qu'elle soutient qu'il résulte des travaux parlementaires et, en particulier, de l'avis du Conseil d'Etat du 19 février 2008 (cf. Doc. parl., op. cit., n° 5750 - 5, p. 5) qu'il y

a lieu d'interpréter en ce sens également l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail, précité.

Le texte gouvernemental proposé s'énonçait comme suit:

« Art.1<sup>er</sup>. Le Code du travail est modifié comme suit:

(...)

« 2° L'article L. 121 - 6 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe (3), alinéa 2, prend la teneur suivante:

« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte » (cf. Doc. parl., Projet de loi n° 5750, Chambre des Députés, Session ordinaire 2006-2007, p. 15).

Il se dégage des travaux préparatoires que le Conseil d'Etat et les Chambres professionnelles consultées se sont unanimement prononcés en faveur d'une uniformisation des dispositions du Code du travail et du Code de la sécurité sociale quant à la base de calcul même si les opinions quant aux éléments de salaire à prendre en considération pour la détermination du montant du salaire maintenu pendant la période légale de conservation et à un éventuel plafonnement de ce montant divergeaient fortement (cf. Doc. parl., op. cit., n° 5750 – 2, Avis de la Chambre des métiers, p. 10 ; n° 5750 – 3, Avis commun de la Chambre des Employés privés et de la Chambre de travail, p. 33; n° 5750 – 4, Avis de la Chambre de Commerce, p. 11; n° 5750 – 5, Avis du Conseil d'Etat, p. 5; n° 5750 – 8, Avis complémentaire de la Chambre des Métiers, p. 4; n° 5750 - 9 Avis complémentaire de la Chambre de Commerce, p. 7).

Le législateur n'a cependant pas fait sienne cette idée directrice.

En effet, dans le rapport commun de la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale de la Chambre des Députés et de la Commission du Travail et de l'Emploi, celle-ci, après avoir résumé la position du Conseil d'Etat comme suit:

« En se référant aux observations et suggestions formulées par les chambres professionnelles, le Conseil d'Etat exprime le souhait que la détermination du montant de la rémunération payée par l'employeur en cas d'incapacité de travail soit précisée par les éléments pris en compte dans l'assiette de calcul. Pour ce faire, le Conseil d'Etat propose de compléter le texte par un nouveau paragraphe aligné sur les dispositions prévues dans le CAS en matière de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie. Le Conseil d'Etat plaide donc pour l'introduction de dispositions uniformes concernant le montant de la rémunération payée par l'employeur et l'indemnité pécuniaire versée par la Caisse de maladie. (...) Le Conseil d'Etat (...) conclut que quelque soit le libellé retenu dans le présent

article (lz. article L. 121 - 6., (3)) du Code du Travail, il faudrait procéder à une adaptation parallèle des règles prévues par le CSS »,

exprime sa ligne dans les termes suivants :

« Après un large échange de vues et compte tenu de la prise de position du Ministre du Travail et de l'Emploi, la commission a décidé de ne pas suivre la voie préconisée par le Conseil d'Etat. (...) » (cf. Doc. parl., op. cit., 5750 - 14, p. 15).

En promulguant l'article L.121 – 6, (3), alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur actuelle, le législateur n'a fait que adopter le texte gouvernemental initialement proposé.

La société anonyme SOC.1.) SA fait encore valoir, en substance, que les suppléments de salaire ne doivent pas entrer en compte pour le calcul du montant du salaire maintenu pendant la période légale de conservation lorsqu'ils constituent « la contrepartie légale d'un travail qui a été presté dans des conditions particulières et qu'il serait aléatoire de déterminer en l'absence de toute prestation effective de travail par le salarié malade ».

Elle fonde son raisonnement sur un passage de l'avis du Conseil d'Etat du 19 février 2008 (cf. Doc. parl., op. cit., n° 5750 - 5, p. 5) rédigé comme suit:

« L'accord trouvé au cours des négociations avec les partenaires sociaux paraît être clair: feront partie de la base de calcul le salaire de base ainsi que les avantages et compléments résultant de son contrat de travail et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié ».

Elle estime que X.), en arrêt de travail pour cause de maladie et, par voie de conséquence, dispensé de s'exposer pendant la période de la « continuation » du paiement du salaire aux conditions de travail désavantageuses dont dépendrait le paiement des majorations de nuit et de dimanche, ne puisse pas faire valoir de droit au paiement desdites majorations.

La pierre angulaire de l'interprétation défendue par la partie défenderesse est composée de moyens légèrement enchevêtrés qu'il y a lieu d'analyser un par un.

- Sur le moyen tiré de ce que les suppléments de salaire pour travail de nuit et de dimanche n'entrent pas en compte pour le calcul du montant du salaire maintenu pendant la période légale à défaut d'« être liés à une prestation effective de la part du salarié »

L'article L. 121 - 6, (3), alinéa 2, du Code du travail, tel qu'il a été adopté, n'a pas été complété du bout de phrase « et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié ».

Une interprétation du texte de loi par rapport à la formulation « et qui ne sont pas liés à une prestation effective de la part du salarié » ne peut être retenue car il n'y a pas lieu de rajouter à la loi.

Il convient de rappeler, en outre, que l'objet essentiel du contrat de travail est la fourniture d'une prestation de travail contre le paiement d'une rémunération. Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il s'ensuit, dans une optique civiliste du droit du travail, que le salaire n'est dû qu'en contrepartie d'une prestation effective de travail.

Or, c'est précisément en introduisant l'article L. 121 - 6., (3), alinéa 2, du Code du travail, précité, que le législateur a apporté une dérogation au principe civiliste : il a imposé à l'employeur de poursuivre le paiement du salaire pendant la période de conservation légale nonobstant l'absence de toute prestation effective de travail par le salarié malade.

A supposer, pour les besoins de la discussion, que la partie défenderesse, en se référant à une « prestation effective de travail », ait entendu faire valoir que les majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne deviennent exigibles qu'à la condition que le salarié soit physiquement présent au lieu du travail, il convient de noter que la cause des majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne tient pas à une présence effective du salarié au poste de travail mais à l'organisation du temps de travail.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

- Sur l'argument tiré de ce que « les majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne résultent pas du contrat de travail mais des dispositions légales relatives à l'exécution du contrat de travail »

La réflexion à la base de la distinction établie par la partie défenderesse constitue un paralogisme car la loi se trouve toujours à la base de la détermination du salaire puisqu'elle en fixe le minimum obligatoire, applicable à tout contrat de travail.

Toute autre interprétation reviendrait à heurter l'article L. 121 - 3 du Code du travail qui figure sous le titre II, intitulé « contrat de travail », sous lequel figure également l'article L. 121-6., (3), alinéa 2, précité, et qui dispose que:

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations »

Par ailleurs, il se dégage de l'article 10, intitulé « répartition de la durée du travail », de la « Nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers de la S.A. SOC.1.) » dont l'application aux parties n'est pas mise en doute, que la partie défenderesse est une entreprise qui travaille par équipes successives en cycle continu et qu'en contrepartie de la mise en œuvre de son droit d'organiser le travail en cycle continu, l'employeur s'est engagé à payer aux salariés concernés des majorations de salaire conformément aux articles 11.1 et 12 et de la convention collective de travail, précitée.

L'article 11.1 de la convention collective de travail, précitée, prévoit que:

Les (...) heures de dimanche (...), pour autant que ces prestations soient dûment commandées par le chef responsable, donnent droit aux rémunérations suivantes:

Les majorations à payer au titre de travail de dimanche (70%) (...) sont calculées sur la base du salaire horaire normal qui résulte de la division par cent soixante-treize du salaire mensuel (salaire de base, éventuellement primes et accessoires)

L'article 12 de la convention collective de travail, précitée, stipule à son tour que:

« a) Pour chaque heure travaillée entre 22.00 et 06.00 heures, l'ouvrier a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 23%.

b) Ce supplément de 23 % est remplacé par un supplément de 40% lorsque le travail de nuit a lieu dans la nuit de samedi à dimanche ou d'un jour précédant un jour férié »

Sachant d'une part que les normes individuelles d'une convention collective de travail applicable aux parties font partie intégrante du contrat de travail conclu par ces mêmes parties quand bien même elles ne les y auraient pas fait figurer en termes exprès et, d'autre part, que les suppléments pour travail de nuit et de dimanche ont été fixés par la convention collective de travail, précitée, en sorte qu'ils font également partie intégrante du contrat de travail, c'est à tort que l'employeur affirme que les suppléments de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne doivent pas être considérés comme étant des éléments de salaire et « des autres avantages résultant du contrat de travail ».

L'argument est donc à écarter comme non fondé.

- Sur le moyen tiré de ce que les majorations pour travail de nuit et de dimanche servent à rétribuer l'accomplissement de « conditions de travail « anormales », voire « pénibles », et ne deviennent exigibles que si le salarié a réellement fourni le travail dans ces conditions particulières.

La cause des majorations de salaire pour travail et de nuit et de dimanche ne tient cependant pas à une présence effective du salarié au poste de travail, mais est liée à l'organisation du temps de travail.

En faisant usage de sa prérogative, inscrite à l'article 10 de la convention collective de travail, précitée, d'organiser la production en tournées, l'employeur doit en contrepartie payer les suppléments pour travail de nuit et de dimanche.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

- Sur l'argument tiré de ce que les majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche doivent être exclus de la base de calcul du salaire maintenu par l'employeur parce qu'elles constitueraient des éléments de salaire « qu'il serait aléatoire de déterminer en l'absence de toute prestation effective de travail par le salarié malade ».

Il y a lieu de rappeler que X.) a basé sa demande exclusivement sur des plans de travail mensuels qui auraient été établis et communiqués avant la survenance de son incapacité de travail pour cause de maladie.



Le plan de travail préalablement établi n'est pas dépourvu d'effet juridique et, en particulier, d'effet contraignant à l'égard de l'employeur.

Aussi, l'employeur qui par l'établissement d'un plan de travail a commandé la prestation d'heures majorées au salarié, est-il lié par ce plan de travail.

Si par la suite, le salarié auquel la prestation d'heures à supplément a été demandée, tombe malade, l'exécution du contrat de travail, de par la volonté du législateur, est suspendue à l'égard du salarié, mais elle n'est pas à l'égard de l'employeur qui reste tenu de ses obligations.

Contrairement aux allégations de l'employeur, dans cette hypothèse, la détermination du montant du salaire conservé pendant la période légale n'a rien « d'aléatoire » car le salaire provenant d'heures à supplément commandées à l'avance est déterminable.

Il suffit que l'employeur se réfère, notamment, aux inscriptions du plan de travail.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

En ordre tout à fait subsidiaire, la société anonyme SOC.1.) SA soulève le défaut de preuve du bien fondé des prétentions de X.).

X.) reste en défaut de produire les plans de travail préétablis des mois d'octobre, de novembre et de décembre 2009, sur lesquels il a fondé ses prétentions.

Par contre, il produit trois relevés, établis après son retour au travail, donc postérieurement à la période litigieuse, qui portent la date d'émission du 18 février 2010 et la lettre « M » derrière son nom et sous certaines dates, dans les cases y reproduites.

La société anonyme SOC.1.) SA n'argue pas les relevés de faux.

Elle conteste cependant que les relevés, dressés ex post au regard d'une situation passée, soient le reflet de dates prévisionnelles de prise de poste par X.), fixées avant que l'employeur n'obtienne connaissance de l'incapacité de travail du salarié.

Même en puisant dans les faits adventices et, en particulier, en examinant les dispositions de l'article 10.3 de la convention collective de travail, précitée, qui décrit le rythme habituel dans lequel se fait le roulement des équipes, le tribunal du travail ne peut pas, au regard de ces seuls relevés, dépourvus de légende, et face au mutisme de la partie demanderesse ainsi qu'à l'absence d'autres pièces probantes, établir, notamment, à quelles dates X.) était prévu de poste de nuit pendant la période litigieuse.

Dans ces circonstances, X.) n'a pas rapporté la preuve de ses prétentions.

En conséquence, sa demande est à déclarer non fondée.

La société anonyme SOC.1.) SA réclame reconventionnellement le remboursement du montant de 1.917,28.- € qu'elle a viré à X.) en date du 7 octobre 2010 en exécution d'une

ordonnance de référé n° 2082/10, rendue par le président du tribunal du travail de céans en date du 15 septembre 2010.

Cette demande n'est cependant fondée qu'à concurrence de 1.417,28.- €, correspondant au montant de la provision et des intérêts courus, dès lors que l'indemnité de procédure de 500.- € à laquelle la société anonyme SOC.1.) SA avait été condamnée suivant ordonnance de référé du 15 septembre 2010, précitée, reste acquise à X.).

La société anonyme SOC.1.) SA demande enfin le remboursement du montant de 2.917,61.- €, correspondant au montant qu'elle aurait versé à X.) à titre de salaire pour le mois d'octobre 2009, au motif qu'elle « conteste toute prestation de travail de X.) au courant du mois d'octobre 2009 ».

Il se dégage de la fiche de salaire du mois d'octobre 2009 que X.) a travaillé jusqu'au 14 octobre 2009 inclus et qu'il était ensuite incapable de travailler pour cause de maladie.

Il ressort de l'intégralité des considérations antérieures et de l'article L. 121 - 6. (3), alinéa 2, du Code du travail, précité, que cette demande en remboursement n'est pas fondée.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de X.) en obtention d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la société anonyme SOC.1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure en absence de preuve que la condition d'iniquité posée par l'article 240 du nouveau Code de procédure civile est remplie dans son chef.

### **Par ces motifs**

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort;

reçoit la demande en la forme;

la dit non fondée;

partant, la rejette;

dit la demande reconventionnelle en remboursement du montant de 1.917,28.- € recevable et fondée à concurrence de 1.417,28.- €;

partant, condamne X.) à payer à la société anonyme SOC.1.) SA le montant de 1.417,28.- €, avec les intérêts au taux légal sur la somme de 1.385,92.- € à partir du 7 octobre 2010 jusqu'à solde;

pour le surplus, dit la demande reconventionnelle non fondée et la rejette;

dit la demande reconventionnelle en remboursement du montant de 2.917,61.- € recevable mais non fondée et la rejette;

rejette la demande de X.) en obtention d'une indemnité de procédure;

rejette la demande de la société anonyme SOC.1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure;

condamne X.) aux frais et dépens de l'instance.

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

*Marie-Paule BILDORFF, juge de paix, président,*

*Nathalie WAGNER, assesseur-employeur,*

*Alain PERSICO, assesseur-salarié,*

*Dominique SCHEID, greffière assumée,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Marie-Paule BILDORFF, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*