

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 2 mai 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Danielle HAUSTGEN
Jean-Claude GILBERTZ
Michel SCHOCKWEILER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

ENTRE:

F.),

sans état connu, demeurant à B-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à L-1661 LUXEMBOURG, 47, Grand-Rue,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Jonathan HOLLER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOC.1.),

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B...,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François TURK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 7 décembre 2010.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 4 janvier 2011.

Après huit remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 février 2012. Maître Jonathan HOLLER comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître François DELVAUX représenta la partie défenderesse.

Les mandataires des parties 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 7 décembre 2010, F.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- 1) 1.854,73 € pour l'augmentation d'une demi-catégorie conformément à la convention collective
- 2) 1.241,53 € au titre de la continuation de la rémunération en période de maladie
- 3) 2.585,214 € au titre du solde des congés non pris des années 2009 et 2010
- 4) 24,46 € au titre du redressement des heures de chômage partiel en 2009
- 5) 86,37 € au titre du redressement des 40 heures de maladie d'avril 2009
- 6) 3.704,69 € au titre du treizième mois non payé pour l'année 2010 et pour le redressement des primes payées en 2007, 2008 et 2009
- 7) 494,66 € au titre du redressement de l'indemnité de préretraite pour travailleur posté

soit en tout le montant de 9.991,654 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant offre de prouver par voie d'expertise, sinon par voie de consultation, les montants sus-énoncés.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande encore la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage largement favorable.

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

A l'audience du 28 février 2012, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.854,73 € qui lui serait redu en application de l'article 9.4 de la convention collective.

Il a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement du solde de ses arriérés de salaire au montant de 1.287,66 €, qu'il diminuait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 2.548,68 €, qu'il augmentait sa demande au titre du redressement des 40 heures de maladie d'avril 2009 à la somme de 92,4384 € et qu'il diminuait sa demande au titre du treizième mois non payé pour l'année 2010 et pour le redressement des primes payées en 2007, 2008 et 2009 à la somme de 2.090,39 €

Acte lui en est donné.

I. Quant aux faits

Le requérant a été engagé par la partie défenderesse le 15 mars 2001.

Il a été victime d'un premier accident du travail le 4 juin 2007, puis d'un second accident du travail en date du 7 décembre 2009.

Suite à l'introduction d'une demande en vue de bénéficier de la préretraite solidarité, le requérant est parti à la retraite le 31 août 2010, de sorte que la relation de travail entre les parties au litige a pris fin à cette date.

II. Quant à la « continuation de la rémunération en période de maladie/accident du travail

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.287,66 € à titre de solde de ses salaires pour les mois de décembre 2009 à février 2010.

Le requérant a exposé sa demande dans sa requête, annexée au présent jugement.

A l'appui de sa demande, le requérant fait exposer qu'il a subi un accident de travail en date du 7 décembre 2009.

Il fait valoir que le maintien de son salaire durant sa période de maladie suite à cet accident de travail est à la charge de la partie défenderesse.

Il fait plaider que cette dernière refuse néanmoins de lui payer l'entièreté des salaires redus pour les mois de décembre 2009 à février 2010 et plus particulièrement les suppléments de salaire pour ladite période qui lui sont dus à titre de supplément pour travail de nuit et de tournée.

Il fait valoir que ces suppléments de salaire lui sont cependant redus en vertu des articles L.121-6(3) alinéa 2 du code du travail, de l'article L.121-4(2) de ce code, de l'article L.221-1 du même code et de l'article 34 du code de la sécurité sociale.

Au vu de ces textes, l'employeur serait en effet tenu de respecter tous les éléments du contrat de travail pendant la période de conservation de la rémunération et notamment les « compléments et accessoires » en tant qu'élément du salaire pour la période subséquente à l'accident de travail.

Suivant le requérant, le taux horaire suite à l'accident de travail aurait dû être de 16,2253 € au lieu de 13,4972 €.

La partie défenderesse conteste cette demande à la fois dans son principe et dans son quantum.

Elle conteste en premier lieu l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait travaillé la nuit ou presté des tournées.

Elle conteste plus particulièrement qu'il ait existé un plan d'organisation du travail entre le requérant et elle.

Elle fait valoir qu'elle ignore si le requérant aurait presté du travail la nuit ou des tournées s'il n'avait pas été malade.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les primes ne sont pas dues en raison du fait que le requérant n'aurait pas fourni de travail de nuit ou de tournée pendant sa période d'incapacité de travail.

Ces primes, qui s'ajouteraient au salaire normal, seraient en effet la contrepartie d'un travail particulièrement pénible.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les primes litigieuses ne sauraient être prises en considération en l'espèce au motif qu'elles n'ont été payées qu'occasionnellement et non pas mensuellement.

Elle se base sur l'article 34 alinéa premier du code des assurances sociales, ainsi que sur l'article premier du règlement grand-ducal du 16 décembre 2008 à l'appui de cette affirmation.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que les majorations litigieuses seraient prévues par le code du travail, sinon par convention collective, elles ne seraient pas dues.

Elle se base encore sur l'article premier du règlement grand-ducal du 16 décembre 2008 à l'appui de cette affirmation.

Le requérant a été en période de maladie du 7 décembre 2009 au 28 février 2010.

La partie défenderesse fait notamment valoir que les primes litigieuses ne sauraient être prises en considération en l'espèce au motif qu'elles n'ont été payées qu'occasionnellement et non pas mensuellement.

Elle se base sur l'article 34 alinéa premier du code des assurances sociales, ainsi que sur l'article premier du règlement grand-ducal du 16 décembre 2008 à l'appui de cette affirmation.

Elle fait encore valoir qu'étant donné que les majorations litigieuses seraient prévues par le code du travail, sinon par convention collective, elles ne seraient pas dues.

Elle se base sur l'article premier du règlement grand-ducal du 16 décembre 2008 à l'appui de cette affirmation.

Or, étant donné que le requérant réclame le paiement d'arriérés de salaire et non pas le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie, les dispositions précitées relatives à l'indemnité pécuniaire de maladie ne sont pas applicables en l'espèce et les développements de la partie défenderesse quant à l'indemnité pécuniaire de maladie sont sans intérêt pour la solution du présent litige.

Il y a partant lieu d'appliquer les dispositions applicables en matière de droit du travail et notamment l'article L.121-6(3) du code du travail aux termes duquel :

« 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 ».

Le requérant entend faire appliquer les articles 16 et 18 de la convention collective du personnel ouvrier de SOC.1.) S.à r.l..

Or, aux termes de l'article 16 du contrat collectif pour le personnel ouvrier de SOC.1.) S.à r.l., intitulé « organisation du travail en quatre équipes au frittage » :

- 1) *Les équipes se composent d'un chef d'équipe et d'un ou deux opérateurs four.*
- 2) *Paiement pour le travail en équipe :*

équipe de 06.00 à 14.00 heures : 15%
équipe de 14.00 à 22.00 heures : 15%
équipe de 22.00 à 06.00 heures : 25%.....

En outre, aux termes de l'article 18 de cette convention collective intitulé « travail de tournée et travail de nuit » :

« Aux ouvriers qui font deux ou trois tournées, les suppléments susmentionnés seront payés, si les ouvriers travaillent régulièrement et alternativement sur deux respectivement trois tournées :

| | | |
|----------------------------------|-----------|-----------------------------|
| <i>- tournée du matin</i> | <i>de</i> | <i>06 à 14 heures : 15%</i> |
| <i>- tournée de l'après-midi</i> | <i>de</i> | <i>14 à 22 heures : 15%</i> |
| <i>- tournée de nuit</i> | <i>de</i> | <i>22 à 06 heures : 25%</i> |

Comme travail de nuit est considéré le temps entre 22 heures et 06 heures.

Une indemnité de 25% est accordée pour le travail de nuit arrêté à l'avance.

L'indemnité de nuit n'est pas payable chaque fois pour une heure au maximum si lors de changement de tournée (poste), le travail commence avant 06 heures ou dure jusqu'après 22 heures.

Suivant le remplacement sur une de ces tournées pendant la durée d'une semaine, ce supplément est dû également.»

Or, il résulte de cet article que les primes de tournées ou de nuit ne sont payées que si le salarié travaille régulièrement et alternativement sur deux respectivement trois tournées.

La partie défenderesse conteste l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait travaillé la nuit ou presté des tournées.

Elle conteste plus particulièrement qu'il ait existé un plan d'organisation du travail entre le requérant et elle.

Elle fait valoir qu'elle ignore si le requérant aurait prestée du travail la nuit ou des tournées s'il n'avait pas été malade.

Comme l'a fait plaider la partie défenderesse, la cause des majorations pour travail de nuit ou/et par tournées ne tient pas à une présence effective du salarié au poste de travail, mais à l'organisation du temps de travail.

Contrairement à certaines primes servant par exemple, à combattre l'absentéisme du personnel en récompensant, selon les modalités convenues, la présence effective du salarié au lieu de travail, les majorations litigieuses sont la contrepartie, en termes de rémunération, des conditions de travail irréductiblement liées à l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Etant donné que la partie défenderesse conteste que le requérant a travaillé suivant un plan d'organisation du travail, il appartient à ce dernier de le prouver.

A l'audience du 28 février 2010, le requérant a versé à cette fin une attestation patronale de laquelle il résulte que du 15 mars 2001 au 26 avril 2010, il a travaillé dans le cadre d'un mode d'organisation par équipes successives selon un cycle semi-continu, à savoir de 14.00 heures à 22.00 heures pendant la première semaine, de 6.00 heures à 14.00 heures pendant la deuxième semaine et de 22.00 heures à 6.00 heures pendant la troisième semaine.

La partie défenderesse a pris position sur cette attestation au cours de l'audience, de sorte que les droits de la défense, et plus précisément le principe du contradictoire, ont été respectés en l'espèce.

Il résulte de cette attestation que le requérant a bien travaillé selon un plan d'organisation du travail, de sorte que le premier moyen de la partie défenderesse doit être rejeté.

La partie défenderesse fait cependant valoir que les primes ne sont pas dues en raison du fait que le requérant n'a pas fourni de travail pendant sa période d'incapacité de travail.

Ces primes, qui s'ajouteraient au salaire normal, seraient en fait la contrepartie du travail particulièrement pénible.

Même si la notion de pénibilité n'a pas encore trouvé dans notre droit de consécration législative, il est exact que les majorations de salaire pour travail de nuit ou/et par tournées permettent de compenser le fait que le salarié doit travailler par équipes successives

alternantes, y compris de nuit, donc selon un horaire de travail plus ingrat qu'un horaire de travail diurne « normal ».

Ces majorations sont cependant dues en l'espèce au requérant pendant sa période de maladie et ce alors même qu'il n'a pas effectivement presté de travail dans ces conditions particulières.

En effet, si l'objet essentiel du contrat de travail est la fourniture d'une prestation de travail contre le paiement d'une rémunération et que, le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, le salaire n'est dû, en principe, qu'en contrepartie d'une prestation effective de travail, le législateur a précisément apporté une dérogation à ce principe, et ce sans distinction selon les conditions de travail particulières dans lesquelles le travail aurait dû être presté, en introduisant l'article L.121-6(3) alinéa 2 du code du travail, par lequel il a imposé à l'employeur de poursuivre le paiement du salaire pendant la période de conservation légale nonobstant toute prestation effective de travail par le salarié malade.

Parce que l'exécution du contrat de travail, donc l'obligation d'une « prestation effective de travail », est de par la volonté du législateur suspendue à l'égard du salarié malade et que l'employeur n'est pas exonéré de ses obligations pendant la maladie de son salarié, celui-ci reste tenu de payer les majorations afférentes aux heures majorées qu'il a commandées au salarié par le biais d'un plan d'organisation du travail préalablement établi.

La demande du requérant est partant fondée dans son principe.

En ce qui concerne ensuite le montant de cette demande, la partie défenderesse le conteste dans son quantum.

Eu égard aux contestations de la partie défenderesse, le requérant offre de prouver ce montant par voie d'expertise, sinon de consultation.

Il y a lieu de faire droit à cette demande et de nommer comme expert Monsieur André WEIL.

Sa mission sera de concilier les parties si faire se peut, sinon de déterminer dans un rapport écrit, détaillé et motivé, sur base des articles 16 et 18 de la convention collective du personnel ouvrier de SOC.1.) S.à r.l., des fiches de salaire du requérant, ainsi que sur base de l'attestation patronale du 26 avril 2010 le montant auquel le requérant peut encore prétendre à titre d'arriérés de salaire pour les mois de décembre 2009 à février 2010.

III. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.548,68 € à titre d'indemnité compensatoire pour 32,5 jours de congé non pris pendant les années 2009 et 2010, dont 7,5 jours de congé non pris pendant l'année 2009, [8(mois) X 2,08(jours) =] 17 jours de congé non pris pendant l'année 2010 et 8 jours de congé réduits en vertu de l'article 22.7 de la convention collective.

En ce qui concerne le congé pour l'année 2009, la partie défenderesse fait valoir que la demande du requérant est prescrite, sinon non fondée.

Elle fait en premier lieu valoir que contrairement à l'affirmation du requérant, celui-ci n'avait droit qu'à 28 heures de congé seulement.

Elle fait ensuite valoir qu'en application de l'article L.233-10 du code du travail, ce solde de congé était définitivement perdu le 31 mars 2010 au plus tard.

Le fait que le requérant ne pouvait prendre ce congé alors qu'il était en incapacité de travail n'y changerait rien alors qu'un salarié qui, pour cause de maladie, n'aurait pas pu prendre son congé annuel au cours de l'année de calendrier, ne serait pas en droit d'exiger que le congé non pris soit reporté à l'année suivante.

En ce qui concerne ensuite le congé pour l'année 2010, la partie défenderesse ne conteste pas que le requérant avait encore droit à 17 jours de congé au moment de son départ à la préretraite, mais fait valoir qu'elle lui a payé l'indemnité litigieuse correspondante.

En ce qui concerne finalement les 8 jours de congé prévus par l'article 22.7 du code du travail, la partie défenderesse estime que cet article n'est pas applicable en l'espèce alors que le requérant, loin de partir en retraite, serait parti à la préretraite.

1) En ce qui concerne en premier lieu le congé pour l'année 2009, le requérant fait valoir qu'il avait encore droit à 60 heures de congé.

Or, 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.

D'après l'article L.233-17 du code du travail, l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

Cette obligation légale a comme conséquence logique qu'en cas de contestation sur le congé réduit au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur, cette preuve étant à administrer par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens.

Afin de prouver que le requérant n'avait droit qu'à 28 heures de congé pour l'année 2009, la partie défenderesse verse son livre de congé pour l'année 2009, ainsi qu'un décompte « congé ».

En ce qui concerne en premier lieu le décompte « congé » versé par la partie défenderesse, il y a lieu de le rejeter au motif qu'il constitue un document unilatéral qu'elle a elle-même établi.

Nul ne saurait en effet constituer des preuves à soi-même.

En ce qui concerne ensuite le livre de congé de la partie défenderesse pour l'année 2009, qui est incompréhensible, il n'en résulte aucunement que le requérant ne pouvait plus prétendre qu'à 28 heures de congé pour l'année 2009.

En ce qui concerne ensuite le moyen de prescription de la partie défenderesse, il y a lieu de le rejeter.

La convention numéro 132 concernant les congés annuels payés adoptée à Genève le 24 juin 1970 par la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail dispose en son article 11 que toute personne employée ayant accompli la période minimum de service, condition remplie en l'espèce à défaut de contestation de la partie défenderesse,.....doit

bénéficiaire, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, (.....),

Cependant, l'article 9-1 de la convention précitée, qui dispose que « la partie ininterrompue du congé annuel payé (...) devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus (...) à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé », prévoit bien, à l'instar de la loi luxembourgeoise sur les congés payés, un délai endéans lequel le congé annuel doit être pris, délai, il est vrai, plus long et partant plus favorable au salarié, étant donné que ses droits sont maintenus, non pas pendant toute l'année de calendrier, avec exceptionnellement la possibilité d'un report au 31 mars de l'année qui suit, mais pendant toute l'année qui suit celle ouvrant droit au congé.

Si l'article 11 de la convention de Genève ne s'oppose dès lors pas à ce que les pays-membres de l'O.I.T. prévoient dans leur droit interne des dispositions imposant aux parties d'accorder, respectivement de prendre le congé annuel payé dans un délai déterminé, ni à ce qu'ils n'autorisent le report du congé que sous certaines conditions et dans un délai déterminé, encore faut-il que ces délai et conditions respectent le cadre fixé par la convention, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En application des principes énoncés ci-dessus, le requérant, qui a introduit son action en date du 7 décembre 2010, n'est pas forclos à réclamer une indemnité pour le congé l'année 2009.

Il a en effet pu reporter son congé de l'année 2009 au 31 décembre de l'année 2010.

En outre, un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes retient que « *l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé (...).* » [CJCE, 20 janvier 2009, G./SOC. (C-350/06) et S.e.a./SOC (C-520/06)].

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299, p.9), prévoit, dans son article 7,

« *Congé annuel*

1. *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.*
2. *La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »*

Contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse, si le salarié qui, pour cause de maladie, n'a pas pu prendre son congé annuel au cours de l'année de calendrier, est ainsi en droit d'exiger que le congé non pris soit reporté à l'année suivante.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le requérant a droit pour l'année 2009 à une indemnité compensatoire pour congés non pris pour 60 heures de congé non prises.

2) En ce qui concerne ensuite le congé pour l'année 2010, le requérant fait valoir qu'il avait encore droit à $[(8(\text{mois}) \times 2,08(\text{jours}) \times 8(\text{heures})) =]$ 136 heures de congé.

Si la partie défenderesse ne conteste pas que le requérant pouvait prétendre à 136 heures de congé pour l'année 2010, elle conclut cependant au rejet de cette demande au motif qu'elle lui a payé une indemnité compensatoire pour congés non pris pour ces 136 heures.

Le requérant pouvait partant prétendre à 136 heures de congé pour l'année 2010.

Le requérant admet que la partie défenderesse lui a payé le montant de 1.862,694 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, de sorte qu'il y a lieu de tenir compte de ce montant lors du calcul de l'indemnité compensatoire pour congés non pris encore redue au requérant.

3) Le requérant fait finalement valoir qu'il a en outre droit à 8 jours de congé qui lui sont accordés par l'article 22.7 de la convention collective précitée.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant ne saurait prétendre à ces 8 jours de congé au motif que les dispositions de l'article 22.7 de la convention collective ne sont pas applicables en l'espèce.

Il fait en effet valoir que le requérant n'avait pas atteint l'âge de la retraite lorsque leur relation de travail a pris.

Aux termes de l'article 22.7 de la convention collective :

« Les travailleurs quittant l'entreprise pour avoir atteint l'âge de la retraite ont droit à la totalité du congé pour l'année en cours.

Ceci s'applique également aux travailleurs quittant l'entreprise par suite d'une invalidité reconnue. »

Or, le requérant n'avait ni atteint l'âge de la retraite au moment où il a quitté la partie défenderesse, ni ne l'a quitté par suite d'une invalidité reconnue.

Il ne saurait partant prétendre à 8 jours de congé supplémentaires en vertu de l'article 22.7 précité.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le requérant avait encore droit à 196 heures de congé au moment où il a quitté son ancien employeur.

Il avait partant droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris d'un montant de $[196(\text{heures}) \times 16,9668 \text{ €} (\text{taux horaire}) =]$ 3.325,49 €.

La partie défenderesse n'a en effet pas contesté le taux horaire de 16,9668 €.

Etant donné que la partie défenderesse a déjà payé au requérant le montant de 1.862,694 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, la demande de ce dernier en paiement d'une telle indemnité est fondée pour le montant de $(3.325,49 \text{ €} - 1.862,694 \text{ €} =)$ 1.462,80 €.

IV. Quant au chômage partiel 2009

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 24,46 € « au titre du chômage partiel pour l'année 2009 ».

La partie défenderesse conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

En ce qui concerne le montant de la demande, elle fait valoir qu'il n'est ni prouvé, ni offert en preuve.

Etant donné que la partie défenderesse conteste cette demande dans son principe, il aurait appartenu au requérant de prouver qu'il a droit au paiement « d'heures de chômage partiel », ce qu'il est cependant resté en défaut de faire.

Cette demande doit partant être déclarée non fondée.

V. Quant à l'arrêt de maladie d'avril 2009

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 86,37 € à titre de solde de son salaire pour le mois d'avril 2009.

A l'appui de cette demande, le requérant fait en premier lieu exposer qu'il a été en arrêt de maladie du 6 au 10 avril 2009, soit pendant 40 heures de travail.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a omis d'intégrer les primes pour le travail de poste dans le calcul du salaire lui revenant pour la période litigieuse.

La partie défenderesse conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait valoir les mêmes moyens que ceux qu'elle a exposés sous le point II du présent jugement.

Le tribunal reprend les développements qu'il a effectués sous le prédit point II pour en conclure que la demande est fondée dans son principe.

Il y a également lieu de nommer un expert ayant pour mission de déterminer les arriérés de salaire qui sont encore dus au requérant pour ces 40 heures de congé.

Il y a également lieu de nommer comme expert Monsieur André WEIL pour effectuer cette mission d'expertise.

VI. Quant au treizième mois

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.090,39 € à titre de treizième mois pour les années 2007 à 2010.

En ce qui concerne en premier lieu la demande pour l'année 2007, la partie défenderesse fait valoir que le treizième mois est payé ensemble avec le salaire du mois de novembre, de sorte que la demande serait prescrite.

En ce qui concerne ensuite la demande pour les années 2008 et 2009, la partie défenderesse conteste cette demande dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant est resté en défaut de prouver ou d'offrir en preuve le montant qu'il réclame à titre de treizième mois pour ces deux années.

Elle fait encore valoir qu'elle a calculé le treizième mois de ces années conformément aux dispositions de l'article 37.1 de la convention collective précitée.

Le requérant ne démontrerait pas en quoi ses calculs seraient erronés.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la convention collective ne permet pas de prendre en considération les primes attachées au travail de poste pour le calcul du treizième mois.

En ce qui concerne finalement la demande pour l'année 2010, la partie défenderesse conclut au rejet de cette demande au motif qu'elle a payé ce treizième mois au requérant et plus précisément le montant de 1.614,30 €.

Aux termes de l'article 37 de la convention collective intitulé « treizième salaire mensuel » :

« La société se déclare prête au paiement d'un treizième salaire mensuel à tous les ouvriers ayant travaillé pendant plus de six mois dans l'entreprise.

Le treizième mois sera payé au prorata des mois de présence.

Le treizième mois se compose de deux montants :

- a) le montant de base échelonné selon l'ancienneté ;*
- b) à partir de l'année 2005, la prime d'ancienneté est augmentée à 5,0347 € à l'indice 100, soit 32,834 € à l'indice 652,16.*

Comme base de calcul le salaire horaire du mois de novembre est multiplié par 173,33.

Pour le calcul de l'ancienneté

| | | |
|-------------------|---|---------|
| - moins de 6 mois | = | 0 année |
| - 6 mois et plus | = | 1 année |

La prime d'ancienneté n'est pas limitée.

Grille pour le montant de base :

| | |
|-----------------------|---------|
| - un an de service | 70 % |
| - 2 années de service | 85 % |
| - 3 années de service | 100 % » |

En ce qui concerne en premier lieu le salaire de l'année 2007, la partie défenderesse fait valoir que la demande en paiement d'un treizième mois est prescrite.

Or, la partie défenderesse reste en défaut de prouver que le treizième mois est payé avec le salaire du mois de novembre de chaque année, l'article 37 précité prévoyant seulement que ce treizième mois est calculé sur base du salaire du mois de novembre.

Etant donné que le treizième mois est en principe versé avec le salaire du mois de décembre de chaque année, la partie défenderesse n'ayant pas prouvé le contraire, le moyen de prescription de la partie défenderesse doit être rejeté.

Quant au requérant, il est resté en défaut de prouver que les primes attachées au poste de travail doivent être prises en compte pour le calcul du treizième mois, l'article 37 ne prévoyant en effet pas d'inclure les primes litigieuses dans le calcul du treizième mois.

Pour cette demande, il y a également lieu de nommer comme expert Monsieur André WEIL avec la mission de déterminer si le requérant peut encore prétendre à quelconque montant au titre du treizième mois pour les années 2007 à 2010.

L'expert devra prendre en compte la circonstance que la partie défenderesse a déjà payé au requérant un montant de 1.862,694 € à titre de ces treizièmes mois.

VII. Quant à la préretraite

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 494,66 € au titre du redressement de l'indemnité de préretraite pour travailleur posté.

Il demande en outre au tribunal de ce siège d'enjoindre à son ancien employeur de lui remettre un décompte détaillé relatif au calcul de l'indemnité conformément à l'article L.585-1(8) du code du travail.

A l'appui de cette demande, le requérant se base sur l'article 585-1(4) et (5) du code du travail, ainsi que sur l'article 18 de la convention collective précitée.

La partie défenderesse conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant est resté en défaut de rapporter la preuve du montant réclamé.

Elle fait valoir que son calcul de l'indemnité de préretraite est basé sur les « anciennes » fiches mensuelles, c'est-à-dire celles qui ne tiendraient pas en compte les différentiels payés en novembre 2010.

Elle fait valoir qu'elle n'est pas en mesure de faire le recalcul de l'indemnité de préretraite à défaut pour le requérant de communiquer enfin les fiches de maladie mensuelles rectifiées pour la période allant de mars à août 2010.

Les fiches mensuelles versées par le requérant seraient celles qui auraient été établies initialement, c'est-à-dire avant les redressements effectués par le Centre Commun de la Sécurité sociale (C.C.S.S.).

Comme le C.C.S.S. aurait adressé, suite au recalcul des salaires, le redressement des cotisations en communiquant le détail dès le 15 décembre 2010, le requérant devrait nécessairement disposer des fiches de maladie rectifiées depuis cette date.

Faute pour le requérant de communiquer les pièces litigieuses pourtant indispensable au recalcul, il y aurait lieu de constater que la preuve du solde réclamé ne serait pas rapportée.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle est dans l'impossibilité de savoir si elle redoit au requérant un solde d'indemnité de préretraite pour travailleur posté au motif que le requérant ne lui a pas fourni les fiches de maladie mensuelles rectifiées pour la période allant de mars à août 2010 pourtant indispensables au recalcul de cette indemnité.

Le requérant ne conteste ni que la partie défenderesse doit disposer des fiches de maladie mensuelles rectifiées pour la période en question pour calculer l'indemnité de préretraite, ni qu'elle ne lui a pas fourni les fiches de maladie mensuelles rectifiées pour la période allant de mars à août 2010 indispensables au recalcul de cette indemnité

Il est partant resté en défaut de prouver cette dernière demande à la fois dans son principe et dans son quantum, de sorte qu'elle doit être déclarée non fondée.

Il y a partant également lieu de rejeter sa demande en injonction consistant pour la partie défenderesse à lui remettre le décompte prévu par l'article L.585-1(8) du code du travail.

VIII. Les indemnités de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €.

Ces deux demandes doivent être réservées en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

IX. L'exécution provisoire du présent jugement

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

Cette demande doit également être réservée en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare le demande de F.) recevable en la forme ;

donne acte à F.) qu'il renonce à sa demande en condamnation de la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.à r.l. à lui payer le montant de 1.854,73 € qui lui serait redu en application de l'article 9.4 de la convention collective ;

lui donne encore acte qu'il augmente sa demande en paiement du solde de ses arriérés de salaire au montant de 1.287,66 €, qu'il diminue sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 2.548,68 €, qu'il augmente sa demande au titre du redressement des 40 heures de maladie d'avril 2009 à la somme de 92,4384 € et qu'il diminue sa demande au titre du treizième mois non payé pour l'année 2010 et pour le redressement des primes payées en 2007, 2008 et 2009 à la somme de 2.090,39 € ;

déclare d'ores et déjà non fondée la demande de F.) en injonction de produire des pièces ;

déclare d'ores et déjà fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 1.462,80 €

partant condamne d'ores et déjà la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.à r.l. à payer à F.) le montant de 1.462,80 € avec les intérêts légaux à partir du 7 décembre 2010, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

nomme expert Monsieur André WEIL, demeurant à L-1260 LUXEMBOURG, 79, rue de Bonnevoie,

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

- **déterminer sur base des articles 16 et 18 de la convention collective du personnel ouvrier de SOC.1.) S.à r.l., des fiches de salaire du requérant, ainsi que sur base de l'attestation patronale du 26 avril 2010, le montant auquel F.) peut encore prétendre à titre d'arriérés de salaire pour les mois de décembre 2009 à février 2010 ;**
- **de déterminer les arriérés de salaire qui sont encore redus à F.) pour le congé de maladie qu'il a eu pendant la période du 6 au 10 avril 2009, soit pendant 40 heures de travail ;**
- **de déterminer si F.) peut encore prétendre à un quelconque montant au titre du treizième mois pour les années 2007 à 2010 ;**

ordonne à F.) de consigner la somme de 1000.- € (mille €), TVA non comprise, pour le 1^{er} juin 2012 au plus tard et à titre de provision à valoir sur la rémunération de l'expert à la Caisse de Consignation de l'Etat (CCPL - IBAN N° LU41 1111 1800 0065 0000) ou à un établissement de crédit convenu entre parties et d'en justifier au greffe du tribunal, sous peine de poursuite de l'instance selon les dispositions de l'article 468 du Nouveau Code de Procédure civile;

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

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

charge la Présidente du Tribunal du Travail du contrôle de cette mesure d'instruction;

dit que l'expert 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, l'expert devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;

dit que l'expert devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 1^{er} octobre 2012 au plus tard ;

réserve tous les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance ;

met l'affaire au rôle général en attendant le dépôt du rapport d'expertise.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, 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 assumé Michel SCHOCKWEILER, 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. Michel SCHOCKWEILER