

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 6 MAI 2013**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING
Gilles-Elie CABOS
François RIES
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

X.),

demeurant à L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Arnaldina FERREIRA DA SILVA, avocat, en remplacement de Maître Andrée BRAUN, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme BANQUE BQUE.1.) S.A.,

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B (...)

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Laure WOEHLING, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 30 septembre 2011, sous le N° 808/11.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 octobre 2011. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 4 mars 2013, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs. L'affaire fut remise pour continuation des débats à l'audience publique du 8 avril 2013, à laquelle les parties furent entendues en leurs conclusions complémentaires.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit

LE JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête du 30 septembre 2011, **X.)** a fait convoquer la société anonyme **BANQUE BQUE.1.)** S.A. devant le Tribunal du travail de ce siège. Il réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, à savoir :

- Prime de conjoncture de l'année 2011 :	3.273,00 euros
- Prime de conjoncture de l'année 2010 :	2.802,00 euros
- Prime de conjoncture de l'année 2009 :	2.554,00 euros
- Prime de conjoncture de l'année 2008 :	2.430,00 euros
- Prime de conjoncture de l'année 2007 :	248,00 euros
- Heures supplémentaires novembre 2008 : (229,85h x 50,46€ x 1,5 =)	17.397,35 euros
- Heures supplémentaires mars-mai 2011 : (48,35h x 50,46€ x 1,5 =)	3.659,61 euros
- Chèques-repas non remis juin 2011 : (18 x 8,40 =)	151,20 euros
- Dommage moral :	<u>2.500,00 euros</u>
Total :	35.015,16 euros
	+ pm

avec les intérêts légaux depuis le 10 août 2011, date de la mise en demeure, sinon, à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant réclame encore une indemnité de procédure de 750.- euros et demande au Tribunal de déclarer exécutoire par provision le jugement à intervenir en ce qui concerne les arriérés de salaire.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'appui de sa demande, le requérant expose qu'il a été engagé en qualité de « *risk manager* » en date du 1^{er} juin 2006 auprès de la **BQUE.2.)** S.A., qui aurait été reprise par la société **BANQUE BQUE.1.)** S.A.. Il n'aurait jamais exercé les fonctions de cadre, ni pendant la période où il

travaillait pour la **BQUE.2.**), ni pendant la période où il était au service de la BANQUE **BQUE.1.**). Le 6 mai 2011, il aurait requis l'application de la convention collective de travail pour les salariés de banque à son contrat de travail. Par courrier du 11 mai 2011, l'employeur aurait confirmé que sa fonction était soumise à ladite convention collective.

En vertu de l'application de la convention collective, le requérant estime avoir droit aux primes annuelles de conjoncture qui ne lui auraient jamais été réglées. Il explique encore que la banque avait auparavant un système d'horaire flexible. Ce système aurait été abandonné en novembre 2008, avec la promesse de régulariser les soldes des jours de congé et d'heures supplémentaires accumulés jusqu'à cette date. Serait alors devenu exigible le solde des heures supplémentaires réduit au requérant pour un total de 229 heures et 51 minutes. Le requérant aurait en outre presté 48,35 heures supplémentaires pendant les mois de mars à mai 2011 qui ne lui auraient pas été réglées. Il n'aurait pas non plus reçu ses chèques-repas pour le mois de juin 2011, à savoir 18 chèques à 8,40 euros.

Du fait du non-respect de ses obligations financières par la partie défenderesse à son égard, le requérant aurait résilié le contrat de travail avec effet au 30 juin 2011.

Quant à la prescription

La partie défenderesse soulève la prescription de la demande du requérant en ce qu'elle a trait au paiement de primes pour les années 2007 et 2008, ainsi qu'au paiement d'heures supplémentaires qui auraient été prestées avant le 30 septembre 2008.

En vertu des articles 2277 du Code civil et L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature se prescrit par trois ans.

D'après le décompte intégré à la requête, le requérant réclame des primes de conjoncture pour les années 2007 à 2011 et des arriérés de salaire pour 229,85 heures supplémentaires prestées jusqu'à la fin du mois de novembre 2009 et pour 48,35 heures supplémentaires prestées entre mars et mai 2011.

La requête ayant été introduite le 30 septembre 2011, la demande est irrecevable pour cause de prescription pour autant qu'elle a trait au paiement des primes de conjoncture de 2007 et 2008, eu égard au fait que la prime de conjoncture prévue par l'article 23 de la convention collective de travail pour les salariés de banque est payée au mois de juin de l'année en cours. La demande est encore irrecevable pour cause de prescription pour autant qu'elle a trait à des arriérés de salaire concernant la période antérieure au 30 septembre 2008.

La demande est recevable pour le surplus.

Quant à l'applicabilité de la convention collective

Le requérant estime que les dispositions de la convention collective de travail pour les salariés de banque lui sont applicables, dans la mesure où il n'aurait jamais rempli les fonctions de cadre. Il aurait, en effet, effectué ses tâches de « *risk manager* » sous le contrôle de **A.**), son supérieur hiérarchique. Il aurait eu un horaire de travail fixe et aurait dû demander l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour l'obtention de congés. Par ailleurs, son salaire n'aurait pas été nettement plus élevé que celui des salariés soumis à la convention collective et faisant partie de la classe salariale la plus élevée prévue par ladite convention.

La partie requérante verse un organigramme de la Banque **BQUE.1.)** au 1^{er} juillet 2010 sur lequel figure **A.)**, « *Compliance officer* », comme responsable du service « *Controls Department* ». Dans un document intitulé « *responsables de certaines fonctions* », **A.)** est indiqué comme « *Complicance officer* », **B.)** comme responsable notamment de la fonction « *Compliance* » et des règles de conduite relatives au secteur financier et **C.)** notamment comme responsable de la fonction de gestion des risques. Le nom du requérant n'apparaît ni dans l'organigramme, ni dans la liste des responsables. Il explique qu'en sa qualité de « *risk manager* », il était intégré au service « *Controls Department* » dirigé par **A.)**.

Il n'aurait pas pu organiser son horaire de travail à sa guise, tel qu'il résulterait notamment d'un message adressé au requérant par le département « *Human Resources* », lui signalant une erreur dans le programme « *Gestion Horaire* » quant au pointage du 14 février 2008 et lui demandant d'indiquer les horaires correctes afin de permettre une mise à jour de la procédure.

Le requérant verse encore un courrier de son employeur du 5 mai 2009 adressé au Ministère du Travail et de l'Emploi dans le cadre d'une demande d'octroi d'un congé linguistique. Dans ce courrier, l'employeur fournit au Ministère des informations relatives à un changement d'horaire concernant le requérant en raison de sa participation à des cours de langue luxembourgeoise.

Le requérant fait encore valoir qu'il a dû adresser des demandes de congé à son responsable et verse une demande de congé pour la période du 9 au 15 juin 2011 sur laquelle figure la mention « *refusé* », ainsi que trois demandes de congé introduites le 25 janvier 2011 et contresignées par son responsable. Il produit, en outre, un courriel du 9 mars 2011 dans lequel il avait demandé à **A.)** l'autorisation de partir de son travail vers 14:00 heures ce jour-là.

Le requérant soutient finalement qu'il a fait l'objet d'évaluations au sein de la société défenderesse et verse le rapport d'évaluation 2010 le concernant, signé par l'évaluateur **A.)**.

A toutes fins utiles, la partie requérante offre en preuve les faits suivants :

Par l'audition du témoin **T.1.**), demeurant à L-(...).

La partie défenderesse réplique que la fonction exercée par le requérant n'était pas soumise à la convention collective. Le requérant aurait été engagé par la **BQUE.2.)** en qualité de « *risk manager au grade de fondé de pouvoir* ».

L'article 1^{er} de la convention collective de travail pour les salariés de banque retiendrait que la convention ne s'applique pas aux « *salariés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'article L.162-8 du Code du Travail* » et que les « *fonvés de pouvoir font partie du cadre supérieur* ».

En sa qualité de « *risk manager* », le requérant aurait été chargé d'identifier et d'évaluer les anomalies dans le cadre des opérations effectuées par la Banque et de régulariser la situation.

Le requérant n'apporterait pas la preuve que son salaire n'aurait pas correspondu à la rémunération d'un cadre supérieur et qu'il n'aurait pas été titulaire d'un véritable pouvoir de direction au sens de l'article L.162-8 du Code du travail.

Les pièces versées par le requérant pour établir son absence d'autonomie dans l'exercice de son travail et de ses horaires ne seraient pas pertinentes.

Ainsi, les messages relatifs à des erreurs dans le programme « *gestion horaire* » seraient automatiquement adressés à tout le personnel. Le fait que le requérant aurait été soumis à une évaluation ne remettrait pas non plus en cause son indépendance au sein du département « *area controls* », regroupant depuis janvier 2009 toutes les tâches relatives aux contrôles et dont le coordinateur aurait été **A.)**. Pour les années 2008 et 2009, l'évaluation du requérant aurait été directement effectuée par **C.)** et **B.)**, administrateurs délégués de la Banque.

Quant au salaire perçu par le requérant, il se serait élevé à un montant brut de 8.000 euros. Il aurait été nettement plus élevé que la rémunération de base la plus élevée des employés de banque tombant sous le champ d'application de la convention collective qui aurait été d'un montant de 5.607,78 euros en 2009. Le requérant aurait, en outre, perçu des bonus importants chaque année.

La partie défenderesse verse des attestations testimoniales établies par **A.)** et **C.)**, Directeur général de la Banque, suivant lesquelles le requérant aurait bénéficié d'autonomie et d'indépendance. Il aurait exercé seul l'activité de « *risk manager* » et aurait rendu compte directement à la direction de la Banque.

La partie défenderesse conteste finalement avoir donné son accord à une intégration du requérant dans la convention collective de travail pour les salariés de banque. Par courrier du 11 mai 2011, la Banque aurait, sur demande expresse du requérant, proposé l'intégration avec effet immédiat de sa fonction dans le groupe VI, seuil II de ladite convention collective. Le requérant aurait contesté la date de l'effet de l'intégration et aurait refusé de signer le « *bon pour accord* » figurant sur ledit courrier. Ledit courrier n'aurait, dès lors, jamais produit ses effets.

A titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, la partie défenderesse offre en preuve les faits suivants :

Par l'audition des témoins suivants, à savoir :

- C.), demeurant à L-(...)
- A.), demeurant à L-(...)

L'article L.162-8 du Code du travail prévoit que : « (1) *Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.*

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions visées ci-dessus.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires. (...) »

Le requérant soutenant être couvert par la convention collective qui s'applique en principe à l'ensemble du personnel et la société défenderesse invoquant le statut de cadre supérieur du requérant, il incombe à la société défenderesse d'établir que son ancien salarié exerçait en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un salarié tombant sous le champ d'application de la convention collective. (cf. Cour, 10 mai 2007, 31465 du rôle).

La partie défenderesse ne verse pas de relevé des salaires payés aux salariés de la société couverts par la convention collective, de sorte qu'il ne peut pas être déterminé si le salaire du requérant se situait largement au-delà de la moyenne de la rémunération des salariés faisant partie de la catégorie salariale la plus élevée de ladite convention collective.

La proposition de la partie défenderesse du 11 mai 2011 d'intégrer la fonction du requérant dans la grille des fonctions de la convention collective de travail pour les salariés de banque au groupe VI, seuil II, montre que la rémunération perçue par le requérant n'était pas incompatible avec une application de la convention collective.

Il résulte encore de l'organigramme de la société défenderesse et de la liste des responsables assumant des fonctions prévues par les circulaires IML et CSSF que le requérant était soumis à l'autorité de A.) dans le département « *Controls Dept.* ».

L'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle le requérant ne devait des comptes qu'à la Direction de la Banque est remise en cause par le fait que l'évaluation du requérant relative à l'année 2010 a été établie par A.). Les demandes de congé du requérant contresignées par son responsable, la demande de justification relative à une erreur de pointage, ainsi que l'échange de courriels entre A.) et le requérant concernant un départ anticipé de ce dernier de son lieu de travail le 11 mai 2011, sont en contradiction avec la prétendue liberté du requérant dans l'organisation de son horaire de travail.

Le tribunal estime que la fonction de « *risk manager* » et le grade de « *fondé de pouvoir* » du requérant ne permettent pas de conclure, à eux seuls, à l'existence d'un pouvoir de direction effectif ou d'une autorité bien définie dans son chef au sens de l'article L.162-8 (3) du Code du travail.

Il y a d'ailleurs lieu de noter que l'attribution de responsabilités déterminées au requérant n'est en soi, pas incompatible avec l'application de la convention collective de travail, qui prévoit que font partie du groupe VI, groupe salarial le plus élevé de la convention, les

« Fonctions incluant une responsabilité de conseil spécialisé, de gestion et de supervision ou d'animation d'un groupe élargi de collaborateurs :

- *régies par des objectifs précis ;*
- *soumises à un contrôle sur l'ensemble des résultats du domaine d'activité ;*
- *contribuant de façon directe à la performance de l'activité ;*
- *disposant d'une large autonomie. »*

L'offre de preuve de la partie défenderesse tendant à établir le statut de cadre supérieur du requérant doit partant être déclarée irrecevable, son contenu étant, en plusieurs points, contredit par d'autres éléments du dossier et manquant de pertinence pour le surplus.

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que la société défenderesse n'a pas prouvé que le requérant percevait un salaire nettement supérieur à celui de ses collègues de travail soumis à la convention collective de travail en contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou que les tâches exécutées par lui comportaient une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation de son travail et une absence de contraintes quant aux horaires de travail.

Les dispositions de la convention collective de travail pour les salariés de banque sont, dès lors applicables au requérant.

Quant aux montants réclamés

Quant aux primes de conjoncture

La convention collective de travail des salariés de banque prévoit, en son article 23, le paiement d'une prime de conjoncture avec le salaire du mois de juin aux salariés en service au 15 juin de l'année en cours et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Dans la mesure où le requérant a démissionné le 31 mai 2011, il faut considérer que son contrat de travail a été dénoncé antérieurement au 15 juin 2011. Sa demande en paiement d'une prime de conjoncture pour 2011 n'est, dès lors, pas fondée.

En application du prédit article, le requérant a cependant droit aux primes de conjoncture pour les années 2009 et 2010. Les montants réclamés de ce chef ne sont pas autrement contestés par la partie défenderesse.

La demande du requérant en paiement de primes de conjoncture pour 2009 et 2010 est partant fondée pour le montant de [2.554 + 2.802 =] 5.356.- euros.

Quant aux heures supplémentaires

Dans la mesure où le requérant n'était pas à considérer comme cadre supérieur et que les dispositions de la convention collective de travail pour les salariés de banque lui sont applicables, le requérant peut, en principe, prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Il incombe au salarié, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir, face aux contestations de l'employeur, non seulement la prestation effective desdites heures supplémentaires, mais encore que celles-ci ont été prestées à la demande ou de l'accord de l'employeur.

La partie défenderesse fait valoir qu'il n'est pas établi qu'elle ait demandé au requérant de prester des heures supplémentaires. Les pièces versées par la partie requérante ne seraient, en tout état de cause, pas de nature à établir la réalité de la prestation d'heures supplémentaires.

Quant à la période antérieure au 20 novembre 2008

Le requérant explique qu'au sein de la banque fonctionnait un système d'horaire flexible jusqu'en novembre 2008. Au moment de l'abandon de ce système, il aurait eu droit au paiement de 229:51 heures supplémentaires, tel qu'il résulterait d'un extrait du logiciel de gestion de temps de novembre 2008, versé en cause.

Comme il a été retenu ci-avant, la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 30 septembre 2008 est prescrite.

Le requérant ne verse pas de relevé détaillé des heures supplémentaires prestées jusqu'en novembre 2008 et l'extrait du logiciel de gestion horaire versé ne permet pas de déterminer le nombre d'heures supplémentaires prestées entre le 30 septembre 2008 et le 20 novembre 2008.

La demande en paiement d'heures supplémentaires n'est, dès lors, pas fondée en ce qu'elle concerne la période antérieure au 20 novembre 2008.

Quant à la période de mars à mai 2011

Le requérant réclame paiement de 48,35 heures supplémentaires pour la période de mars à mai 2011. Il verse un fichier Excel qui fait apparaître les heures de travail au cours de la période visée et qui indique le nombre d'heures supplémentaires prestées chaque mois.

La partie défenderesse explique qu'à la suite du changement du système de pointage automatique en un système de gestion manuelle des heures de travail au sein de la banque, le requérant remplissait lui-même le tableau relatif aux heures prestées à partir de décembre 2008. Le fait que les tableaux versés par le requérant ne seraient pas contresignés montrerait que ceux-ci avaient une simple valeur informative.

La partie défenderesse ajoute que la simple connaissance dans le chef de l'employeur de la prestation d'heures supplémentaires par le salarié ne donne pas lieu à une obligation de rémunérer les heures supplémentaires, à défaut d'accord de l'employeur quant à la prestation de celles-ci.

La partie défenderesse verse une attestation testimoniale établie par C.) suivant laquelle il n'a jamais été demandé au requérant de prêter des heures supplémentaires. A toutes fins utiles, elle offre en preuve les faits suivants :

par l'audition des témoins C.) et A.).

Il résulte du dossier que par courriel de D.) du 2 décembre 2008, le personnel de la société défenderesse a été informé de la désactivation de la «*procédure gestion horaire*» en automatique. Dans ce courriel, il est demandé à chaque employé de compléter correctement un calendrier sous forme de tableau Excel, élaboré à ces fins, et de «*le faire signer pour accord par son responsable à chaque fin de mois avant de le remettre ensuite au RH pour le suivi*». Il est encore précisé que la même procédure est applicable aux responsables «*dont les calendriers et congés seront visés par la Direction.*»

En réponse à un courriel de la part de E.) à F.) du département IT de la banque en vue de l'obtention de renseignements sur les heures de travail prestées par le requérant, ce dernier a répondu ce qui suit le 1^{er} septembre 2011 : «*(...) suite au mail de D.), le tableau excel a du être rempli par M. X.) tous les mois à partir de décembre 2008. Je ne sais pas ou sont archivés ces documents.*»

Il résulte de ce qui précède que le requérant avait l'obligation de remplir les tableaux Excel mis à la disposition de tous les salariés de la banque et que lesdits tableaux ont bien été archivés au sein de la banque. La partie défenderesse avait donc nécessairement connaissance du contenu des tableaux remplis par le requérant. Le fait que la partie défenderesse n'est actuellement pas en mesure de produire lesdits tableaux ne signifie pas que le requérant a omis de les faire viser par son responsable ou la Direction et de les transmettre au RH de la banque.

A défaut de pièces produites par la banque et d'éléments concrets permettant de remettre en question le contenu des tableaux Excel établis par le requérant, le Tribunal ne peut avoir égard qu'à ceux-ci pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires prestées par le requérant entre mars et mai 2011. L'absence de signature d'un responsable ou d'un visa de la Direction sur les documents en possession du requérant ne permet pas de conclure à l'absence d'accord de la partie défenderesse quant à la prestation d'heures supplémentaires par le requérant.

L'offre de preuve tendant à établir que la partie défenderesse n'a pas demandé au requérant de prester des heures supplémentaires est à déclarer irrecevable, faute de pertinence.

Au vu du relevé produit, le requérant a presté 48,35 heures supplémentaires entre mars et mai 2011.

Sa demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période visée est, par conséquent, fondée pour le montant réclamé de

(48,35 x 50,46 x 1,5 =) 3.659,61 euros.

Quant aux chèques-repas

Le requérant soutient ne pas avoir reçu de chèques-repas pour le mois de juin 2011.

La partie défenderesse explique que les chèques-repas sont remis aux salariés à la fin du mois pour le mois à venir. Ainsi, le requérant aurait bien reçu ses chèques-repas pour le mois de juin 2011 à la fin du mois de mai 2011.

Les explications fournies par la partie défenderesse sont étayées par un échange de courriel entre le requérant et la partie défenderesse en juillet 2011. Dans un courriel du 2 juillet 2011, le requérant évoque les chèques-repas de juillet 2011 qu'il n'aurait pas reçus en juin 2011.

Il résulte de ce qui précède que les chèques-repas pour le mois de juin 2011, dernier mois au cours duquel le requérant était au service de la partie défenderesse, lui ont été remis.

Quant à l'indemnisation d'un dommage moral

Le requérant réclame un montant de 2.500.- euros à titre d'indemnisation du dommage moral subi en raison du non-respect par l'employeur de ses obligations découlant de la convention collective de travail.

La partie défenderesse s'oppose à la demande en indemnisation d'un préjudice moral.

Force est de constater que le requérant qui, au vu des éléments du dossier, semble n'avoir fait valoir ses revendications relatives à l'application des dispositions de la convention collective de travail à son égard qu'en mai 2011, n'a pas établi avoir subi un préjudice moral du fait du non paiement de primes et d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires. Il n'a pas non plus prouvé l'existence d'un préjudice moral en relation avec la résiliation du contrat de travail survenue à son initiative au vu du comportement de l'employeur à son égard.

Le requérant doit donc être débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal condamne, dès lors, la société anonyme BANQUE **BQUE.1.)** S.A. à payer à **X.)** le montant de [5.356 + 3.659,61=] 9.015,61 euros, avec les intérêts légaux à partir du 10 août 2011, date d'une mise en demeure, jusqu'à solde.

Les primes de conjoncture et les arriérés de salaire pour heures supplémentaires constituant des rémunérations, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation à intervenir en vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 750.- euros.

Eu égard à l'issue du litige, la partie défenderesse est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure de 750.- euros.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

- reçoit** la requête en la forme ;
- déclare** la demande de **X.)** en paiement de primes de conjoncture pour les années 2007 et 2008 irrecevable pour cause de prescription ;
- déclare** la demande de **X.)** en paiement d'heures supplémentaires irrecevable pour cause de prescription pour autant qu'elle a trait au paiement d'arriérés de salaire concernant la période antérieure au 30 septembre 2008 ;
- déclare** la demande **recevable** pour le surplus ;
- déclare** **irrecevable** l'offre de preuve présentée par la société anonyme BANQUE **BQUE.1.)** S.A. ;
- déclare** **non fondée** la demande de **X.)** en paiement d'une prime de conjoncture pour l'année 2011 ;
- déclare** **non fondée** la demande de **X.)** en paiement d'heures supplémentaires en ce qu'elle concerne la période du 30 septembre 2008 au 20 novembre 2008 ;

- déclare non fondée** la demande de **X.)** du chef de chèques-repas non remis pour le mois de juin 2011 ;
- déclare non fondée** la demande de **X.)** en indemnisation d'un préjudice moral ;
- déclare fondée** la demande de **X.)** en paiement de primes de conjoncture pour les années 2009 et 2010 à concurrence de [2.554 + 2.802 =] 5.356.- euros ;
- déclare fondée** la demande de **X.)** en paiement d'heures supplémentaires pour la période de mars à mai 2011 à concurrence du montant de 3.659,61 euros ;
- condamne** la société anonyme BANQUE **BQUE.1.)** S.A. à payer à **X.)** le montant de [5.356 + 3.659,61=] 9.015,61 euros, avec les intérêts légaux à partir du 10 août 2011, jusqu'à solde ;
- ordonne l'exécution provisoire** de la condamnation au paiement du prédit montant, en sus les intérêts légaux, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;
- déclare fondée** la demande de **X.)** en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 750.- euros ;
- condamne** la société anonyme BANQUE **BQUE.1.)** S.A. à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 750.- euros ;
- déclare non fondée** la demande de la société anonyme BANQUE **BQUE.1.)** S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;
- condamne** la société anonyme BANQUE **BQUE.1.)** S.A. à tous les **frais et dépens** de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.