

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 660/2021

## A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 6 F E V R I E R 2 0 2 1

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, ci-avant « *Steuermann* » auprès de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., demeurant à D-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**e t**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

### P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Marcia SCHERBER**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**FAITS :**

Suite à la requête déposée le 25 février 2019 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 15 mars 2019.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 22 mars 2019 pour contrôle.

A l'audience publique du vendredi, 22 mars 2019, l'affaire fut contradictoirement fixée au mardi, 28 mai 2019 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 28 mai 2019, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 18 octobre 2019 pour plaidoiries.

Lors de l'audience publique du vendredi, 18 octobre 2019, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 14 février 2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 8 mai 2020.

Pour des raisons de sécurité sanitaire liées à la propagation du COVID-19, l'affaire indiquée sous rubrique fixée à l'audience publique dont question fut retirée du rôle prévu pour cette date et fut refixée au vendredi, 16 octobre 2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 15 janvier 2021.

A l'audience publique du vendredi, 15 janvier 2021, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Isabelle GENEZ, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, le mandataire de la partie requérante, et Maître Laura BACH, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant de KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, le mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et explications.

Sur ce, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 29 janvier 2021 pour la continuation des débats ultérieurs.

A l'audience publique du vendredi, 29 janvier 2021, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Isabelle GENEZ, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, le mandataire de la partie requérante, et Maître Laura BACH, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant de KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, le mandataire de la société

défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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 remis,

### **le jugement qui suit:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, en date du 25 février 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour entendre condamner son employeur à lui payer pour la période allant de janvier 2016 à décembre 2018 les montants de

- 10.574,77 € à titre de congés non pris,
- 11.680,48 € à titre de suppléments pour travail dominical et pour jours fériés travaillés,

Soit un montant total de 22.255,25 € brut, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend encore à la rectification des fiches de salaire et à la déclaration au Centre Commun de la Sécurité Sociale des fiches de salaire rectifiées.

Le requérant demande encore l'exécution provisoire de la décision à intervenir et la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 750 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 29 janvier 2021, le requérant a augmenté sa demande au montant de 16.459,39 € à titre de congés non pris et de 18.453,52 € à titre de supplément pour dimanches et jours fériés travaillés.

Acte lui est donné de son augmentation de la demande.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a conclu à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €.

#### **I. Les faits :**

PERSONNE1.) est au service de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 en qualité de « *Matrose* ».

La société SOCIETE2.) S.A. a été reprise par la société SOCIETE1.) S.A.

Au courant de l'année 2017, PERSONNE1.) a travaillé en qualité de « *Steuermann* ».

Les relations de travail ont cessé en juin 2020.

## II. Les prétentions et moyens des parties :

Suivant le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) affirme que son employeur lui redoit à titre de congés non pris entre janvier 2016 et juin 2020 la somme totale de 16.459,39 € et à titre de suppléments de salaire pour dimanches et jours fériés travaillés la somme totale de 18.453,52 €, conformément à un décompte détaillé versé en cause.

Malgré mises en demeure, la partie défenderesse refuserait de s'exécuter, de sorte qu'il y a lieu à contrainte judiciaire.

A titre subsidiaire et au besoin, il offre la perte de salaire au titre des heures de dimanches et jours fériés par toute voie de droit et notamment par le recours à un consultant.

La société SOCIETE1.) S.A. rappelle en 1<sup>er</sup> lieu que le requérant travaille dans le domaine de la navigation fluviale, domaine auquel les dispositions du titre 1<sup>er</sup> du Livre II du Code de travail luxembourgeois relatives à la durée de travail ne seraient pas applicables.

Le domaine de la navigation fluviale serait un secteur dans lequel les règles classiques du droit du travail s'appliqueraient difficilement, de sorte que le législateur européen serait intervenu à travers d'une directive 2014/112/UE portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant plus particulièrement l'aménagement du temps de travail.

Cette directive et donc l'Accord Européen auraient été transposés en droit luxembourgeois par un accord interprofessionnel du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conclu entre ORGANISATION1.), d'une part, et les syndicats SYNDICAT1.) et SYNDICAT2.), d'autre part.

Cette Convention aurait été déclarée d'application générale par règlement grand-ducal du 31 mai 2017 et serait dès lors applicable au contrat de travail des salariés employés sous le contrat de travail soumis au droit luxembourgeois.

La présente demande serait dès lors à analyser à la lumière de cette convention et plus particulièrement par rapport à ses articles 3 et 10 portant d'une part sur le temps de travail et d'autre part sur les jours fériés légaux.

Elle conclut au rejet de la demande relative au paiement de jours de congés non pris alors que compte tenu de l'aménagement du temps de travail, il ne subsiste aucun droit supplémentaire au congé légal.

A ce sujet, elle explique que conformément à l'article 3 de l'accord interprofessionnel la durée maximale de travail sur une période de référence de 12 mois serait fixée à 2.176 heures (= 52 semaines - 5 semaines de congés minimum et 10 jours fériés).

Dans la mesure où dans la fixation de la durée maximale de travail 2.176 heures, les jours de congé ont été déduits, les salariés ne pourraient disposer d'un droit supplémentaire aux congés.

Admettre le contraire, serait cumuler deux périodes de congés.

Elle se rapporte encore à l'article 4 du contrat de travail en vertu duquel le salarié devrait être présent à bord 17,5 jours par mois, les 12,5 jours restant lui étant garantis à titre de jours de repos.

Elle explique que sur les 210 jours de présence à bord (=17,5X 12), elle aurait déduit les 30 jours de congés.

Ainsi, le salarié travaillerait en réalité seulement 180 jours par an, ce qui correspond à une moyenne de 15 jours par mois.

En pratique, le salarié se trouverait dès lors 14 jours à bord et dispose de 14 jours de repos.

Par la déduction des 30 jours de congés des 210 jours de présence, elle respecterait les congés payés et les jours de repos.

En ce qui concerne la demande en paiement de suppléments de salaire pour travail dominical et jours fériés, elle est encore d'avis qu'aucune rémunération supplémentaire n'est due de ce chef, le temps de repos étant compris dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos tel que prévu par le tableau de service.

Dans la mesure où dans la navigation fluviale, compte tenu du rythme de travail, il ne serait pas tenu compte de ces jours chômés, ceux-ci feraient partie du plan de service et seraient intégrés comme jours de travail ordinaire, de sorte qu'aucune majoration ou repos compensatoire ne seraient dus à ce titre.

Elle renvoie encore à une prise de position de l'Inspection du travail et des mines qui confirmerait son point de vue.

A titre subsidiaire, elle conteste le calcul du demandeur des suppléments de dimanche et jours fériés, ce dernier ayant pris comme base de calcul 12 heures de travail journalier au lieu de 8 heures.

Sur ce, PERSONNE1.) fait répliquer que le Code du travail n'exclurait pas les entreprises de transport fluvial des dispositions du Titre III du Code du travail « repos, congés et jours fériés légaux », donc des règles relatives aux congés et aux suppléments de travail le dimanche et les jours fériés.

La partie défenderesse ferait une mauvaise interprétation de l'accord interprofessionnel de 2017, qui réglerait que l'aménagement du temps du travail, c'est-à-dire les durées maximales autorisées pour garantir un temps de repos minimum au salarié, mais ne traiterait pas de la question des congés et des suppléments pour travail de dimanche et de jours fériés.

Ce ne serait pas parce que l'Accord Interprofessionnel permettrait d'aménager de temps de travail jusqu'à 48 heures maximales par semaine que le salarié devrait se voir priver de la rémunération des congés annuels.

Il reproche à la partie adverse de confondre temps de repos obligatoire du fait de l'organisation du service et congé annuel payé.

Dans la mesure où les congés n'auraient pas pu être pris, ils devraient être rémunérés.

Il conteste encore les calculs adverses faites sur base de 25 jours de congés alors que le contrat de travail en stipulerait 30.

### III. Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> décembre 2010 prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011, PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE2.) S.A. en qualité de « *Matrose* ».

A partir de 2017, il a travaillé en qualité de « *Steuermann* ».

Le contrat de travail a pris fin le 30 juin 2020.

Suivant l'article L.211-3 du Code du travail, les dispositions du titre 1<sup>er</sup> - durée de travail - du Livre II – Réglementations et conditions de travail ne sont pas applicables aux entreprises de transport fluvial.

Le contrat de travail du requérant stipule en son article 4 « *Arbeitszeit und Jahresurlaub* » :

„ §01) *Arbeitszeit*

(...)

*In der Freizeitfahrt 17,5 zu 12,5 werden 173 pro Kalendermonat zu Grunde gelegt. Auf 14 Tage Bordzeit folgen 14 Tage Freizeit.*

§02) *Jahresurlaub*

*Der Jahresurlaubanspruch beträgt 30 Kalendertage. Bei nur anteiliger Beschäftigung im Kalenderjahr besteht pro vollen Kalendermonat 1/12 des Jahresurlaubsanspruchs. (...).*“.

Afin de tenir compte des particularités du rythme de travail dans le domaine de la navigation fluviale, l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont conclu le 15 février 2012 un accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, accord qui fut ensuite adopté à travers une directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014.

Pour mettre en œuvre ladite directive, les organisations syndicales SYNDICAT1.) et SYNDICAT2.), d'un côté, et ORGANISATION1.), de l'autre, ont eu recours à la faculté leur conférée par l'article L.165-1 du Code du travail de conclure des accords pour mettre en application des directives, et notamment des directives basant sur d'accord des partenaires sociaux au niveau européen et ont conclu le 22 mars 2017 un accord interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

Le règlement grand-ducal du 31 mai 2017 a porté déclaration d'obligation générale de l'Accord, précité.

- Quant aux congés :

PERSONNE1.) demande à se voir payer le montant de :

- 3.237,07 € à titre de 30 jours de congés non accordés pour l'année 2016
- 3.649,75 € à titre de 30 jours de congés non accordés pour l'année 2017
- 3.687,77 € à titre de 30 jours de congés non accordés pour l'année 2018
- 3.741,60 € à titre de 30 jours de congés non accordés pour l'année 2019
- 2.143,20 € à titre de 15 jours de congés non accordés pour l'année 2020

PERSONNE1.) est d'avis que les stipulations du contrat de travail plus favorables que celle de l'accord interprofessionnel doivent s'appliquer, de sorte qu'il a droit à un congé payé de 30 jours par an sinon de 240 heures par mois.

La société défenderesse conteste cette demande, tous les congés ayant été accordés du fait qu'ils auraient été déduits d'emblée du temps de présence obligatoire à bord. De ce fait, il ne saurait être question de confusion avec les jours de repos. Dans ces calculs, elle aurait encore tenu compte de 30 jours de congés contractuellement fixé en déduisant du temps de travail 2,5 jours par mois, soit 30 jours de congés par an.

Suivant la clause 10 de l'accord interprofessionnel « congés annuels », « *Tout travailleur a droit au nombre de jour de congé annuel payé tel que fixé par la législation en vigueur.* ».

En son alinéa 2, la clause prévoit que « *Dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, tel que prévu par le tableau de service, sont comprises les périodes de congés payés annuels et les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux.* ».

Tant la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 que l'Accord Interprofessionnel fixent une durée maximale de travail sur une période de référence de 12 mois, déduction faite des congés annuels.

Dans la mesure où les congés sont d'ores et déjà été déduits du temps de travail, le salarié ne peut plus poser des congés supplémentaires sans cumuler ledit congé.

Contrairement aux affirmations du requérant, ce système ne porte pas atteinte à son droit au congé payé.

D'après les pièces versées au dossier, l'employeur a aménagé le temps de travail, de repos et de congés en prenant comme base un temps de travail obligatoire de 17,5 jours par mois (210 heures) et un temps de repos de 12,5 jours par mois (150 heures).

La défenderesse déduit d'emblée 2,5 jours par mois à titre de congés des 17,5 jours de travail par mois.

Il s'ensuit que les 15 jours de travail (180 heures) sont suivis de 15 jours de repos, dont les 2,5 jours de congés.

Les protocoles de bord confirment cette répartition.

L'employeur a dès lors inclus dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos les congés payés annuels de 30 jours contractuellement prévus.

Il ne résulte pas du dossier que suite à la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 et à l'accord interprofessionnel de mars 2017, la pratique de l'aménagement du temps de travail et du temps de repos respectivement des congés par l'employeur aurait changé.

Le tribunal constate que les développements du requérant restent théoriques et ne contiennent pas de prise de position ou de critique concrète quant à la mise en pratique par son employeur de l'aménagement du temps de travail et du temps de repos respectivement des congés, telle qu'elle résulte des pièces versées en cause.

Le « Bordtagekonto » de 2019 non autrement critiqué par le requérant confirme que ce dernier s'est vu accordé ses 30 jours de congés pour l'année 2019. Celui de 2020 arrêté au 30 avril 2020 permet de constater que le requérant s'est vu accorder jusqu'à cette date 10 jours de congés.

Même si les pièces antérieures à 2019 ne sont pas aussi précises, elles permettent de confirmer la réparation entre 15 jours de travail et 15 jours de repos, dont le congé.

Par la déduction de 2,5 jours de congé par mois - soit 30 jours de congé par an - du temps de travail, l'employeur a respecté le droit au congé du requérant.

Contrairement aux affirmations du demandeur, les pièces permettent encore de distinguer entre jours de repos et jours de congés payés.

Si le salarié travaille pendant un mois plus de 15 jours, le/les jours supplémentaires est/sont repris à titre de jours de repos et reporté(s) de mois en mois voire d'une année à l'autre ou encore payé(s) à titre d'heures supplémentaires.

Au vu de la dernière fiche de salaire, en l'occurrence celle du mois de juin 2020, l'employeur a payé au requérant 98,86 heures supplémentaires.

Les affirmations du requérant qu'entre 2016 et 2020, aucun jour de congé ne lui a été accordé, sont dès lors contredites par les pièces versées en cause.

Il ne résulte, par ailleurs, pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) a effectivement posé une demande de congé et que l'employeur lui l'a refusée ou encore qu'il a protesté contre le décompte des congés.

La pièce n°2 de Maître Jean-Marie BAULER est un courrier de réponse de l'employeur à une réclamation du requérant relative aux suppléments de salaire pour travail dominical, férié et de nuit.

Le tribunal en déduit que le requérant avait connaissance de l'organisation du travail et de la déduction du congé prévu dans le contrat de travail du temps de travail.

La demande de PERSONNE1.) à titre de congés non payés pour les années 2016 à 2020 est dès lors non fondée.

- Quant aux suppléments de salaire pour travail dominical et jours fériés travaillés :

PERSONNE1.) verse un décompte des dimanches et jours fériés travaillés pour réclamer à titre des majorations de salaire les montants suivants :

2016 : 3.252,00 € pour 25 dimanches, 2 jours fériés travaillés et 1 dimanche/jour férié

2017 : 4.341,96 € pour 27 dimanches, 3 jours fériés travaillés et 2 dimanches/jours fériés

2018 : 5.548,20 € pour 25 dimanches et 3 jours fériés travaillés

2019 : 4.844,40 € pour 27 dimanches et 7 jours fériés travaillés  
2020 : 1.928,64 € pour 18 dimanches et 2 jours fériés travaillés

Soit un montant total de 18.453,52 €

A noter que le décompte du requérant contient quelques erreurs matérielles respectivement de calcul.

Ainsi, le montant pour l'année 2016 n'est pas de 3.252 €, mais de 3.525 € (suivant les calculs repris dans le tableau repris en page deux).

Le montant pour l'année 2018 n'est pas de 5.548,20 €, mais de 3.773,52 €, toujours d'après les mêmes calculs.

L'addition des montants des années 2016 à 2018 repris en page 3 du décompte n'est, cependant, pas de 11.680,48 €, mais de 11.640,48 €

Le montant total est dès lors de 18.413,52 €

La partie défenderesse conteste cette demande en son principe et en son quantum.

Elle se rapporte tout d'abord à l'article 10 de l'accord interprofessionnel pour dire que les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux sont comprises dans l'aménagement des jours de travail et de jours de repos, de sorte que le salarié ne peut prétendre à une compensation des jours fériés qu'il aurait passé à bord.

Eu égard au rythme de travail dans le domaine de la navigation fluviale, les jours chômés à titre de jours fériés ou dominical sont intégrés comme jours de travail ordinaire. Dans la mesure où cette prestation ne saurait être considérée comme prestation extraordinaire aucun supplément de salaire ne serait due.

Quant aux montants réclamés, elle ne conteste pas le nombre de dimanches et de jours fériés mis en compte, mais conteste le nombre d'heures, en l'occurrence 12 heures mis en compte par le demandeur.

Selon l'article L.231-6 du Code du travail, l'interdiction du travail le dimanche ne s'applique pas aux entreprises de transport, et donc aux entreprises de transport fluvial.

En vertu des dispositions des articles L. 231-7. (2) et L. 232-7. (1) du Code du travail pour les heures de travail prestées le dimanche, respectivement les jours fériés, des majorations de salaire de 70%, respectivement de 100%, sont prévues.

Aucune dérogation n'est prévue à ce sujet pour les entreprises de transport fluvial.

Si en vertu de l'article 10 de l'accord interprofessionnel, les jours de repos compensatoires sont compris dans l'aménagement des jours de travail et de jours

de repos, toujours est-il qu'en vertu des dispositions légales précitées les majorations de salaire de ce chef restent dues.

Il n'est pas contesté que le requérant a travaillé les dimanches et jours fériés travaillés spécifiés dans son décompte.

Les parties ne sont pas d'accord sur le nombre d'heures à mettre en compte pour les dimanches et les jours fériés travaillés, le requérant ayant fait ses calculs sur base de 12 heures de travail et la défenderesse sur base de 8 heures.

Force est de constater que l'employeur se base dans ses calculs sur une journée de travail de 12 heures.

Aussi, les pièces intitulées « *Arbeitsnachweis* » qui deviennent plus détaillées à partir du mois de novembre 2018 reprennent sur une « *Schichtzeit de 00h00 à 24h00* » 12 heures de travail total (*Gesamtstunden*).

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) a fait son calcul sur base de 12 heures de travail.

A noter que le décompte du requérant contient quelques erreurs matérielles respectivement de calcul.

Ainsi, le montant pour l'année 2016 n'est pas de 3.252 €, mais de 3.525 € (suivant les calculs repris dans le tableau repris en page deux).

Le montant pour l'année 2018 n'est pas de 5.548,20 €, mais de 3.773,52 €, toujours d'après les mêmes calculs.

L'addition des montants des années 2016 à 2018 repris en page 3 du décompte n'est, cependant, pas de 11.680,48 €, mais de 11.640,48 €.

Le montant total est dès lors de 18.413,52 €.

En l'absence d'autres contestations, la demande de PERSONNE1.) à titre de supplément de salaire pour dimanche et jours fériés travaillés entre janvier 2016 et octobre 2020 est dès lors à déclarer fondée pour la somme de **18.413,52 € brut**.

- Quant à la délivrance de fiches de salaire rectifiées :

Le requérant réclame la production de fiches de salaire rectifiées de janvier 2016 à mai 2020, tenant compte des majorations de salaire pour le travail le dimanche et les jours fériés légaux.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de faire droit à cette demande, exception faite des mois de février, mai et septembre 2018 où aucune prestation de travail le dimanche ou jours fériés n'a eu lieu.

Conformément à la demande du requérant, il y a lieu d'assortir la condamnation afférente d'une astreinte.

- Quant aux demandes accessoires :

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) S.A. de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

En revanche, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à la seule charge de la société défenderesse les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 500 €.

En application de l'article 148, alinéa 3, du même code, l'exécution provisoire de la condamnation au paiement des salaires échus est de droit.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux dépens, conformément à l'article 238 du même code.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la pure forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande à titre de congés non pris de janvier 2016 à juin 2020 au montant total de 16.459,39 € brut et à titre de supplément de salaire pour travail du dimanche et jours fériés au montant total de 18.453,52 € brut ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de congés non pris ; partant, en **déboute** ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) à titre des suppléments de salaire pour travail dominical et jours fériés entre janvier 2016 et mai 2020 à hauteur de la somme de 18.413,52 € brut ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme 18.413,52 (dix-huit mille quatre cent treize euros et cinquante-deux centimes) €, avec les intérêts légaux à partir du 25 février 2019, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** qu'il y a lieu à exécution provisoire de la présente condamnation ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire rectifiées pour les mois de janvier 2016 à mai 2020, exception faite des mois de février, mai et septembre 2018 dans le sens retenu par la motivation du présent jugement, dans le mois à partir de la notification du présent jugement, et ce sous peine d'une astreinte de 25 (vingt-cinq) € euros par jour de retard ;

**limite** le maximum de l'astreinte à 2.500 (deux mille cinq cents) € ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 500 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 (cinq cents) € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;  
partant, en **déboute** ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.