

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1083/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 AVRIL 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la
société anonyme SOCIETE2.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Caroline DEBUE, avocat, en remplacement de Maître Tom STORCK, 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 10 novembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 15 décembre 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 mars 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Frédéric KRIEG, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Caroline DEBUE.

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 10 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 755,68 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer du fait du non-paiement de ses salaires des dommages et intérêts d'un montant de 2.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre les fiches de salaire se rapportant au mois d'août 2020 jusqu'au mois d'octobre 2020 dans un délai de trois jours à compter du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard et par document.

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.

Il demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 14 mars 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 5.251,05 €

Il a finalement demandé acte qu'il réclamait des fiches de salaire rectifiées pour la période allant du mois d'août 2020 au mois de décembre 2021.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait encore valoir que sur base de sa fiche de salaire du mois de juin 2019, il était rémunéré à hauteur de 19,2260 €par heure, indice 814,40.

Il fait ensuite valoir que l'indice a été augmenté à 834,76 €à compter du 1^{er} janvier 2020, à 855,62 à compter du 1^{er} octobre 2021 et à 877,01 à compter du 1^{er} avril 2022.

Il fait partant valoir que son salaire horaire est à évaluer à 19,7066 €par heure à compter du 1^{er} janvier 2020, à 20,1991 €par heure à compter du 1^{er} octobre 2021 et à 20,7040 €par heure à compter du 1^{er} avril 2022.

Il fait cependant valoir qu'à compter du 15 août 2020, il s'est vu attribuer un salaire horaire à hauteur de 17,7836 €

Il fait partant valoir que la partie défenderesse lui redoit pour la période allant du mois d'août 2020 au mois de décembre 2021 le montant de 5.251,05 €à titre d'arriérés de salaire, sans préjudice des salaires dus pour la période de janvier 2022 à ce jour.

Il fait finalement valoir que pour autant que la partie défenderesse entendait tirer argument de l'existence d'une modification unilatérale de son contrat de travail portant notamment sur son salaire, il convient de constater sa nullité.

La partie défenderesse, qui a indiqué ses moyens dans une note de plaidoiries, fait exposer

- que suivant contrat de travail signé en mars 2015 avec effet au 1^{er} avril 2015, elle a engagé le requérant en tant que « team leader » dans le « finishing department » avec une reprise d'ancienneté au 1^{er} juin 1997 ;
- que dans le cadre de ses fonctions de « team leader », le requérant prestait son travail par rotation de quatre shifts/postes ;
- que début 2020, elle a procédé à une réorganisation interne de la société et qu'elle a dans le cadre de cette réorganisation modifié le nombre de shifts que devaient effectuer les différents « team leaders » ;
- que par conséquent, la fonction de « team leader » s'exerce dorénavant en trois postes et non plus en quatre postes comme cela était le cas auparavant ;

- que du fait de ces changements, un poste de « team leader » a dû être supprimé ;
- qu'étant donné que le poste de chef d'équipe occupé jusqu'alors par le requérant est devenu obsolète, ce poste a été supprimé ;
- qu'en l'absence de poste de « team leader » similaire à celui occupé par le requérant, elle a en date du 28 janvier 2020 et conformément à l'article L.121-7 du code du travail informé le requérant qu'elle allait procéder à une modification de son contrat et que pour cela un entretien préalable à la modification de son contrat de travail se tiendrait le 3 février 2020 en ses bureaux à ADRESSE4.) ;
- que suite à l'entretien du 3 février 2020, elle a en date du 5 février 2020 adressé au requérant un courrier recommandé avec accusé de réception, courrier dans lequel elle a précisément exposé les modifications envisagées, à savoir des modifications relatives à sa fonction, à sa rémunération et à ses horaires de travail ;
- qu'à la suite de cette convocation et consécutivement au courrier du 5 février 2020, elle a en date du 7 février 2020 notifié au requérant par lettre recommandée qu'elle allait moyennant un préavis de six mois procéder à la modification du contrat et que le nouveau contrat prendrait effet en date du 15 août 2020 ;
- qu'en plus d'indiquer le nouvel horaire de travail du requérant, ce nouveau contrat indique le fait que le requérant allait désormais occuper la fonction d'opérateur et que le nouveau contrat aurait comme date effective celle du 15 août 2020 ;
- que le requérant a refusé de signer le nouveau contrat tout en continuant à travailler après la date effective du nouveau contrat, ceci alors qu'il avait parfaite connaissance de son existence et de son contenu ;
- que le requérant s'est en effet présenté à son nouveau poste de travail le lundi, 17 août 2020 et que jusqu'à ce jour, il a continué à travailler pour elle.

En droit, la partie défenderesse fait valoir que contrairement aux allégations du requérant, la modification a été faite conformément aux dispositions de l'article L.121-7 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que pour qu'une telle modification soit valable, l'employeur doit l'annoncer à son salarié soit par lettre recommandée, soit par lettre remise au salarié en mains propres contre accusé de réception par le salarié sur un double dûment daté et signé, ce qu'elle aurait fait.

Elle fait en effet valoir que par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 28 janvier 2020, elle a annoncé au requérant son intention de vouloir procéder à une modification unilatérale de son contrat et qu'elle l'a pour ce faire convoqué à un entretien, entretien qui aurait eu lieu le 3 février 2020 dans ses locaux.

Elle fait ensuite valoir que suite à cet entretien, elle a par courrier du 5 février 2020 tel qu'annulé et remplacé par un courrier du 7 février 2020 indiqué que la modification du contrat va effectivement avoir lieu et qu'au vu de l'ancienneté du requérant, un préavis de six mois est applicable.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne lui a jamais réclamé les motifs de la modification, de sorte qu'elle n'aurait pas été obligée de lui remettre un courrier écrit reprenant les motifs à la base de la modification.

Elle fait partant valoir qu'elle a respecté la procédure prévue permettant de modifier les clauses essentielles d'un contrat de travail.

Elle fait dès lors valoir que les modifications ont pris effet le plein droit à la date effective, soit après l'écoulement du préavis de six mois.

Elle fait ensuite valoir qu'une modification respectant la procédure de modification s'impose au salarié indépendamment des contestations avancées par le salarié qui seraient sans effet sur la modification.

Elle fait ensuite valoir que le requérant s'est présenté au travail le 17 août 2020 et qu'il a continué à travailler pour elle, de sorte qu'il aurait tacitement accepté la modification de son contrat de travail.

Elle fait en effet valoir que le requérant a parfaitement su que le préavis a expiré le 14 août 2020 et qu'il s'est présenté en connaissance de cause à son travail le 17 août 2020.

Elle fait ainsi valoir que le seul fait que le requérant a poursuivi son activité et qu'il a contesté les nouvelles modifications ne lui permet pas de lui imposer le maintien des anciennes clauses du contrat.

Elle fait ainsi encore valoir qu'en refusant de se conformer aux nouvelles stipulations de son contrat de travail tout en venant travailler après le 14 août 2020, le requérant a commis une insubordination.

Elle conclut partant que la modification du contrat de travail du requérant a été faite de manière légitime et qu'elle a produit tous ses effets à compter du 15 août 2020.

Elle fait ainsi valoir que c'est à tort que le requérant demande à ce que soit prononcée la nullité du nouveau contrat.

Elle fait en effet valoir que la nullité de toute modification unilatérale des clauses essentielles d'un contrat par l'employeur ne peut être demandée par le salarié qu'à la condition que la procédure de modification n'ait pas été respectée par l'employeur, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Elle fait en effet valoir que la convocation à l'entretien préalable a en l'espèce été faite dans le respect des conditions de l'article L.124-2 du code du travail.

Elle fait partant valoir que les modifications du contrat ont été effectuées en respectant les règles telles que prévues par le code du travail, de sorte que la demande en nullité serait non fondée et qu'elle serait à rejeter.

Elle ajoute que le requérant n'a jamais demandé à recevoir les motifs de la modification.

Elle fait en effet valoir que le requérant a uniquement contesté la modification du contrat de travail tout en se présentant à son travail en date du 17 août 2020, soit après la prise d'effet des modifications.

Elle fait ainsi valoir qu'en se présentant à son travail le 17 août 2020 et en continuant à travailler pour elle jusqu'à ce jour, le requérant a accepté les modifications à son contrat.

Elle fait en effet valoir qu'à compter du 15 août 2020, deux choix se sont offerts au requérant, à savoir celui d'accepter la modification et de continuer à travailler ou celui de refuser les modifications et de s'abstenir de se présenter au travail.

Elle fait partant valoir qu'au vu du fait que le requérant a continué à travailler pour elle après le 14 août 2020 et au vu du fait qu'il n'a jamais demandé les motifs de la modification de son contrat de travail, il a tacitement accepté les modifications et donc le nouveau contrat.

Elle demande partant le rejet de la demande du requérant tendant à voir déclarer nulle la modification de son contrat de travail.

Elle soutient ensuite que dès lors que la modification du contrat de travail du requérant s'est faite suivant les règles prescrites par l'article L.121-7 du code du travail et qu'elle a au vu de son acceptation par son salarié produit tous ses effets au 15 août 2020, c'est de bon droit qu'elle a à partir de cette date appliqué le nouveau taux horaire de 17,7836 € au lieu et place de l'ancien taux horaire de 19,7064 €

Elle demande partant à voir rejeter la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

Le requérant fait répliquer qu'il se pose en l'espèce la question de savoir s'il y a eu modification substantielle de son contrat de travail ou pas.

Il fait ainsi valoir que l'article L.121-7 du code du travail n'a en l'espèce pas été appliqué par la partie défenderesse.

Il soutient en effet que la partie défenderesse n'a pas engagé la procédure de modification du contrat de travail telle que prévue par l'article L.121-7 du code du travail.

Il fait ainsi valoir que par sa lettre du 5 février 2020, la partie défenderesse a essayé d'obtenir son accord pour procéder à une modification de son salaire, accord que son employeur n'aurait pas reçu.

Il fait ainsi valoir que la modification a en l'espèce été soumise à un commun accord des parties.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a proposé un nouveau contrat et qu'elle a demandé sa réponse pour le 7 avril 2020 à 14.00 heures.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a donné un préavis de deux jours pour accepter ou refuser le nouveau contrat.

Il fait ainsi valoir que le courrier du 5 février 2020 n'évoque pas de modification unilatérale de son contrat en sa défaveur, ni n'indique une date à laquelle cette modification sortirait ses effets.

Il fait ainsi valoir que ce courrier indique que le nouveau contrat prendra effet le 1^{er} mai 2020.

Il fait finalement valoir à ce sujet que le courrier du 5 février 2020 ne fait pas référence au préavis de six mois qui aurait en cas de modification substantielle de son contrat de travail dû être appliqué.

Il fait ensuite valoir qu'il a par mail du 7 février 2020 répondu à la partie défenderesse qu'il refusait les propositions de son employeur qui seraient en sa défaveur.

Il fait ainsi valoir qu'il a refusé la proposition de se voir appliquer un nouveau contrat, qu'il a contesté la légalité du processus employé par la partie défenderesse et qu'il a joint à son mail du 7 février 2020 le texte de loi applicable.

Il fait ensuite valoir que le courrier de la partie défenderesse du 7 février 2020, qui annulerait et remplacerait le courrier du 5 février 2020, lui impose son nouveau contrat et qu'il ne constitue pas une modification substantielle de son contrat de travail.

Il soutient qu'il n'a jamais reçu ce courrier.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a toujours pas appliqué l'article L.121-7 du code du travail alors qu'elle n'aurait toujours pas indiqué dans ce courrier que son contrat de travail serait substantiellement modifié.

Il fait ainsi valoir que le courrier du 7 février 2020 indique que le nouveau contrat prendra effet à la date du 15 août 2020.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a remis le contrat modifié, ce qui ne serait pas requis par l'article L.121-7 du code du travail.

Il fait encore valoir que le nouveau contrat, qui serait censé avoir été signé le 7 février 2020, est antidaté.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a par mail du 22 juillet 2020 indiqué qu'il ne pouvait pas reprendre le travail s'il ne signait pas le nouveau contrat.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a essayé d'extorquer sa signature.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse n'a pas respecté l'article L.121-7 du code du travail.

Il fait ensuite valoir qu'il n'est pas censé avoir accepté la modification de son contrat même s'il est revenu travailler après le 15 août 2020.

Il fait encore valoir qu'il n'avait pas à demander les motifs alors que la partie défenderesse n'aurait pas appliqué l'article L.121-7 du code du travail.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse, qui n'aurait pas contesté son décompte quant à son montant, lui redoit les salaires réclamés.

La partie défenderesse fait répliquer qu'elle a bien respecté la procédure prescrite par l'article L.121-7 du code du travail.

Elle fait en effet valoir que son courrier du 7 février 2020 annule et remplace son courrier du 5 février 2020.

Elle fait ainsi valoir que l'acceptation du requérant de la modification de son contrat de travail n'est pas requise.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a procédé à une modification unilatérale du contrat de travail du requérant et qu'elle a pour ce faire respecté le délai de préavis de six mois courant jusqu'au 14 août 2020.

Elle conteste finalement que le contrat de travail qu'elle a proposé au requérant soit antidaté alors qu'il n'aurait jamais été signé.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-

2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. ».

Il résulte des éléments du dossier, et notamment du courrier du 5 février 2020 et du courrier du 7 février 2020, annulant et remplaçant celui du 5 février 2020, que la partie défenderesse a procédé à une modification substantielle du contrat de travail du requérant.

La modification substantielle du contrat de travail a ainsi porté sur la fonction du requérant, sur son horaire de travail et surtout sur sa rémunération qui a diminué.

La partie défenderesse a en tout cas dans les faits notamment réduit le salaire du requérant à partir du 15 août 2020.

L'accord du salarié à la modification n'est pas requis et l'employeur qui, pour des raisons par hypothèse réelles et sérieuses, entend apporter des modifications substantielles au contrat de son salarié, peut les lui imposer même s'il est confronté à un refus de la part de celui-ci.

Si le salarié persiste dans son refus d'accepter les nouvelles conditions de travail, il lui appartient de tirer les conséquences de son refus et de démissionner.

La seule concession que le législateur a introduite par l'article L.121-7 du code du travail est celle de ne pas considérer « la résiliation découlant du refus » comme une démission, mais comme un licenciement ouvrant au salarié, en cas d'absence de caractère réel et sérieux des modifications proposées, le recours prévu à l'article L.124-11, c'est-à-dire de lui donner les mêmes droits et moyens qu'au salarié licencié.

Si donc le salarié reste auprès de son employeur après l'entrée en vigueur des modifications sans résilier immédiatement son contrat en démissionnant, il ne saurait imposer le maintien des conditions antérieures.

En continuant à travailler, il n'a pas considéré son ancien contrat comme rompu du chef des modifications portant sur une clause essentielle de son engagement qui venaient de lui être imposées et qu'il a partant acceptées.

Il est constant en cause que le requérant a suite à la prise d'effet de la modification substantielle de son contrat de travail le 15 août 2002 continué à travailler pour la partie défenderesse jusqu'à aujourd'hui.

A défaut pour le requérant d'avoir démissionné de son poste de travail suite à cette notification, le requérant est censé avoir maintenu son contrat aux nouvelles conditions et partant avoir accepté celles-ci.

Le requérant a ainsi notamment accepté la réduction de son salaire opérée par la partie défenderesse et il ne saurait partant pas prétendre à se voir rémunérer son travail aux conditions salariales antérieures à l'entrée en vigueur de la modification de son contrat de travail.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée non fondée.

II. Quant à la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice qu'il aurait subi du fait du non-paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.000.- € à titre de dommages et intérêts en raison du non-paiement d'arriérés de salaire.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande que la partie défenderesse l'a privé de manière illégitime de substantielles rémunérations, soit de créances de nature alimentaire.

Il fait ainsi valoir que ces circonstances lui ont été fort préjudiciables alors qu'il aurait de facto subi une diminution de son pouvoir d'achat et une privation des éventuels agréments qu'il aurait été susceptible de se procurer s'il avait été payé correctement.

La partie défenderesse rappelle qu'elle a procédé à la modification du contrat de travail du requérant suite à la réorganisation de la société et à la suppression du poste de « team leader » occupé par son ancien salarié.

Elle rappelle ensuite que dans un souci de réorganisation de l'entreprise, il incombe uniquement à l'employeur, en tant que maître de l'entreprise, d'apprécier l'opportunité d'une mesure de suppression de poste.

Elle fait ainsi valoir que suite à la suppression du poste de « team leader » et au vu du fait qu'aucun poste similaire n'a pu être offert au requérant, elle a procédé à la modification du contrat de ce dernier plutôt que de procéder à son licenciement.

Elle fait partant valoir que c'est à tort que le requérant soutient qu'elle l'a privé de manière illégitime de substantielles rémunérations, soit des créances de nature alimentaire.

Elle fait en effet valoir qu'en choisissant de modifier le contrat du requérant plutôt que de le licencier, elle a bien au contraire favorisé sa situation économique.

Elle fait partant valoir que la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée.

A titre subsidiaire, si la modification du contrat devait être déclarée nulle par le tribunal, la partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts tant dans son principe que dans son quantum alors que le requérant serait resté en défaut de démontrer en quoi les modifications de son contrat de travail lui ont causé préjudice.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, étant donné que le requérant a accepté la modification de son contrat de travail par le fait d'avoir continué à travailler pour la partie défenderesse, il ne saurait pas faire valoir qu'il a subi un préjudice du fait de cette modification.

La demande du requérant en paiement des dommages et intérêts pour le préjudice qu'il aurait subi du fait du non-paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande du requérant en remise de ses fiches de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre des fiches de salaire rectifiées pour la période allant du mois d'août 2020 au mois de décembre 2021.

La partie défenderesse fait valoir que la modification du contrat de travail du requérant est légitime et qu'elle lui est opposable alors qu'il se serait présenté à son lieu de travail le 17 août 2020 et qu'il aurait continué à travailler pour elle à partir de cette date.

Elle fait partant valoir que les fiches de salaire qu'elle a versées au requérant demeurent applicables, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de procéder à une quelconque rectification desdites fiches de salaire.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le requérant a accepté la modification de son salaire à partir du 15 août 2020, les fiches de salaire, qui mettent en compte le nouveau salaire du requérant tel qu'il a été modifié, sont exactes.

La demande du requérant en rectification de ses fiches de salaire doit partant être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

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

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

dit que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a substantiellement modifié le contrat de travail de PERSONNE1.) avec effet au 15 août 2020 ;

dit que PERSONNE1.) a accepté la modification substantielle de son contrat de travail ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice qu'il aurait du fait du non-paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en rectification de ses fiches de salaire et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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 Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS