

Texte pseudonymisé

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

Rép.no.3051/23
L-TRAV-38/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 27 NOVEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Nathalie DE SOUSA LOPES, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 25 janvier 2019, sous le numéro fiscal 38/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 février 2019. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 14 octobre 2020.

Au vu du courrier de Maître Isabelle GENEZ du 29 janvier 2021 l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 1^{er} mars 2021. L'affaire subit ensuite 3 remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 7 mars 2023.

Au vu du courrier de Maître Jean-Marie BAULER du 19 septembre 2023 l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 9 octobre 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 25 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 janvier 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de la voir condamner à lui payer la somme de 20.813,28 euros à titre d'arriérés de majorations pour travail dominical et de jours fériés pour la période de juillet 2015 à décembre 2018 et la somme de 20.865,32 euros au titre de jours de congé non pris.

Le requérant conclut par ailleurs à la condamnation, sous peine d'astreinte, de la société défenderesse à lui remettre des fiches de salaire rectifiées pour la période d'avril 2015 à décembre 2018 et « à déclarer les rectifications au Centre commun de la Sécurité sociale » endéans les trois jours de la notification de la requête, sinon du jugement.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Finalement, il conclut à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 25 octobre 2023, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris. Il a par ailleurs versé un nouveau décompte aux termes duquel il a augmenté sa demande en paiement de suppléments de salaire pour dimanches et jours fériés travaillés au montant de 42.536,16 euros pour la période du 19 juillet 2015 au 13 février 2022.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de « Schiffsführer » à compter du 1^{er} avril 2015.

L'article 4 du contrat de travail, consacré au temps de travail et au congé annuel, stipule :

« § 01 Arbeitszeit

[...]

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

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) SA serait restée en défaut de lui payer les suppléments de salaire prévus aux articles L.231-7(2) et L.232-7 (2) du Code du travail pour le travail presté les dimanches et les jours fériés.

A l'appui de sa demande, il verse, à l'audience des plaidoiries du 25 octobre 2023, un décompte portant sur la période allant du 19 juillet 2015 au 13 février 2022. Aux termes de ce décompte, le requérant réclame le paiement d'un montant total de 42.536,16 euros détaillé comme suit:

- année 2015 (du 19.07 au 31.12) (13 dimanches et 1 jour fériés) : 2.765,04 euros
- année 2016 (25 dimanches et 3 jours fériés) : 5.612,16 euros
- années 2017 (26 dimanches et 8 jours fériés) : 7.351,92 euros
- année 2018 (25 dimanches et 1 jour fériés) : 5.608,80 euros
- années 2019 : (25 dimanches et 4 jours fériés) : 6.412,20 euros
- année 2020 (23 dimanches et 6 jours fériés) : 6.693,60 euros
- année 2021 (26 dimanches et 7 jours fériés) : 7.199,40 euros
- année 2022 (01.01. au 13.02.) (4 dimanches et 3 jours fériés) : 893,04 euros

La société SOCIETE1.) SA invoque en premier lieu la prescription triennale pour conclure à l'irrecevabilité du volet de la demande relatif à la période antérieure au 25 janvier 2016, la requête ayant été introduite le 25 janvier 2019.

Elle conteste également la recevabilité du volet de la demande relatif à la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 13 février 2022 qui a été présenté pour la première fois à l'audience du 25 octobre 2023 ; il s'agirait d'une demande nouvelle.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conclut à l'irrecevabilité du volet de la demande relatif à la période du 1^{er} janvier 2019 au 25 octobre 2020 en invoquant la prescription triennale.

Quant au fond du litige, la société SOCIETE1.) SA soutient que les majorations du travail des dimanches et des jours fériés prévues dans le Code du travail ne seraient pas applicables dans le domaine de la navigation fluviale.

En effet, dans ce domaine, les dispositions du Titre I du Livre II du Code de travail luxembourgeois relatives à la durée de travail ne seraient pas applicables.

Dans la mesure où les exigences du travail dans le domaine de la navigation fluviale seraient difficilement compatibles avec les règles du Code du travail, notamment celles qui concernent le temps de travail, le législateur européen serait intervenu pour régler de manière spécifique le temps de travail dans ce domaine. Les dispositions européennes auraient donné lieu à une transposition en droit luxembourgeois par le biais d'un règlement grand-ducal du 31 mai 2017 portant déclaration d'obligation générale d'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 ORGANISATION2.) et ORGANISATION3.), d'autre part.

Les revendications de PERSONNE1.) devraient dès lors être examinées à la lumière de cette convention et plus particulièrement par rapport à sa clause 10, dont le dernier alinéa stipule 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 de jours fériés légaux ».

Il y aurait en effet lieu de tenir compte du fait que dans la navigation fluviale, le rythme de travail ne serait pas un rythme de travail classique, mais que le salarié se trouverait 14 jours à bord et disposerait ensuite de 14 jours de repos.

Compte tenu de cet aménagement spécifique du temps de travail, il n'y aurait pas lieu de tenir compte des jours chômés, ceux-ci feraient partie du plan de service et seraient intégrés comme jours de travail ordinaires, de sorte qu'aucune majoration ni aucun repos compensatoire ne serait dû au titre des dimanches ou des jours fériés travaillés.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA soutient qu'en sa qualité de cadre supérieur, PERSONNE1.) ne serait, en tout état de cause, pas en droit de réclamer une revalorisation pour les dimanches et les jours fériés travaillés.

En ce qui concerne la demande relative à la rectification des fiches de salaire, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que cette demande lui pose un problème technique en pratique. En effet, elle affirme qu'il ne lui serait pas techniquement possible de rectifier les fiches pour la période antérieure à l'année 2019. Pour le cas où le Tribunal viendrait dès lors à faire droit à la demande tendant à la rectification des fiches de paie, il y aurait lieu d'ajouter que cette condamnation est prononcée « sous réserve de la possibilité matérielle de l'établissement de celles-ci ».

PERSONNE1.) conteste avoir eu la qualité de cadre supérieur. Dans ce contexte, il donne à considérer qu'en sa qualité de « Schiffsführer », il était amené à donner des instructions à d'autres membres de l'équipage. Il n'en aurait pas pour autant disposé d'un pouvoir de

direction effectif. Par ailleurs, il n'aurait joui d'aucune indépendance dans l'organisation de son travail. Bien au contraire, il aurait dû respecter strictement l'aménagement du temps de travail tel qu'il était prévu par le tableau de service.

Le requérant conteste également le moyen tiré de l'existence de dispositions spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail dans le domaine de la navigation intérieure en donnant à considérer que si ces dispositions prévoient expressément que les dispositions du Titre I (durée du travail), du Livre II du Code du travail ne sont pas applicables en matière de navigation intérieure, elles n'excluent pas l'application des dispositions du Titre III (repos, congé et jours fériés légaux) du Livre II du Code du travail, dont notamment les articles L.231-7 (2) et L.232-7 (2).

De même, alors que l'article L.211-3 du Code du travail exclut expressément l'application des dispositions du Titre I du Livre II dans le cadre des entreprises de transport fluvial, aucune disposition du Code du travail n'exclurait l'application dans ce secteur d'activités des dispositions du Titre III du Livre II.

Il y aurait dès lors lieu de constater que même dans le domaine de la navigation fluviale, les majorations de salaire pour le travail des dimanches et des jours fériés sont applicables.

IV. Les motifs de la décision

A. Quant à la recevabilité du volet de la demande relatif à la période postérieure au 31 décembre 2018

La demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial. Il a généralement été admis qu'une telle demande est irrecevable si l'adversaire s'oppose à son admissibilité en soulevant son irrecevabilité. Sommairement expliqué, le fondement de cette règle est généralement donné par la notion de contrat judiciaire : le demandeur introduit une action en justice, le défendeur accepte le débat sur cette question et le demandeur ne peut plus de façon unilatérale changer les termes du débat. On parle aussi d'immutabilité du litige (T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 1004 et 1005).

Le domaine de la demande nouvelle entraînant la sanction de l'irrecevabilité est réduit par deux techniques qui opèrent au regard de l'élément constitutif qu'est l'objet de la demande. Il s'agit, d'un côté, de l'article 53 du Nouveau code de procédure civile qui permet de modifier l'objet de la demande par des demandes incidentes, à condition que celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant, et, de l'autre côté, par les demandes virtuellement comprises dans l'acte introductif d'instance (op. cit., n° 1007).

En l'espèce, le requérant a introduit, en janvier 2019, une demande relative à la période allant de juillet 2015 à décembre 2018. Il est constant en cause que PERSONNE1.) a continué à travailler pour la société SOCIETE1.) SA dans les mêmes conditions d'aménagement du travail après l'introduction de sa requête.

Force est de constater que la demande relative à la période postérieure au 31 décembre 2018 repose sur les mêmes dispositions légales et le même raisonnement que la demande présentée dans la requête pour la période antérieure.

Dans ces circonstances, le Tribunal constate que l'augmentation de la demande pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 13 février 2022 se rattache aux prétentions originaires par un lien suffisant et qu'elle était nécessairement virtuellement comprise dans la demande introduite en janvier 2019 d'autant plus que le requérant a pris soin, dans le dispositif de l'acte introductif d'instance, de se réserver tous autres droits notamment le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance.

B. Quant à la prescription triennale

Suivant l'article 2277 du Code civil, « se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié ».

La prescription de 3 ans est reprise par l'article L.221-2 du Code du travail en vertu duquel « l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil. (...)».

Suivant l'article L.221-1 du même code, il faut entendre par les termes de « salaire, appointements », « la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature ».

Dans le cadre de la prescription triennale prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'est pas une condition d'application de la prescription triennale (cf. JCL Travail Traité, v° Salaire, Paiement, 4, 2010 ; Cour 17.3.2005 No 28031 du rôle).

La demande relative au paiement de suppléments de salaire pour le travail dominical et des jours fériés tombe sous le coup de la prescription triennale.

Comme PERSONNE1.) a déposé sa requête en date du 25 janvier 2019, sa demande initiale portant sur la période du 19 juillet 2015 au 31 décembre 2018 est prescrite en ce qui concerne les dimanches et les jours fériés travaillés avant le 25 janvier 2016.

Concernant la demande additionnelle pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 13 février 2022 qui a été présentée à l'audience des plaidoiries du 25 octobre 2023, il y a lieu de constater qu'elle est prescrite pour tous les dimanches et jours fériés travaillés avant le 25 octobre 2020.

C. Quant au fond

1. Quant à la demande en paiement d'arriérés de majorations de salaire

a. En ce qui concerne le moyen tiré de la qualité de cadre supérieur

L'article L.162-8 du Code du travail dispose notamment :

« Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire 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 contrat de travail du requérant ne contient aucune stipulation quant à la prétendue qualité de cadre supérieur. Il appartient dès lors à la société SOCIETE1.) SA d'établir son affirmation suivant laquelle le requérant aurait exercé des fonctions dirigeantes de cadre supérieur, rémunérées de façon nettement plus élevée que celles d'un autre salarié.

A cet effet, la société défenderesse produit un extrait de la « Rheinschiffahrtspolizeiordnung » relative aux fonctions d'un « Schiffsführer ». Il résulterait de cet extrait qu'en sa qualité de « Schiffsführer », PERSONNE1.) donnait des instructions aux matelots et qu'il avait une certaine responsabilité au niveau de l'organisation à bord du bateau. La société SOCIETE1.) SA verse également une fiche de salaire anonymisée d'un matelot pour établir que PERSONNE1.) touchait un salaire sensiblement plus élevé qu'un matelot.

Le Tribunal constate d'emblée que la pièce 5 de Maître RAPP ne constitue qu'un extrait du document intitulé « Rheinschiffahrtspolizeiordnung ». Cette pièce n'est pas concluante. En effet, dans la mesure où elle est incomplète, elle ne permet pas de constater l'organisation globale des tâches et des responsabilités parmi tous les membres d'un équipage. Ainsi, à défaut pour la société SOCIETE1.) SA de verser les dispositions relatives aux autres membres de l'équipage (matelots, capitaine...), il n'est pas possible d'apprécier si et dans quelles mesures un « Schiffsführer » exerce un véritable pouvoir de direction effectif. D'autre part, force est de constater qu'il ne résulte pas des éléments de la cause que le requérant aurait occupé un poste sur un bateau naviguant sur le Rhin ; le contrat de travail ne contient pas d'indication à ce sujet et ne renvoie pas non plus à la « Rheinschiffahrtspolizeiordnung » de sorte qu'il n'est pas possible de conclure que cette « Rheinschiffahrtspolizeiordnung » était effectivement applicable à l'équipage dont faisait partie le requérant.

En tout état de cause, le Tribunal relève que le critère de la large indépendance dans l'organisation du travail et en particulier l'absence de contraintes dans les horaires laisse d'être établie dans la mesure où il résulte, au contraire, des éléments de la cause que le requérant devait strictement respecter un plan de service.

Il y a partant lieu de rejeter le moyen tiré d'une prétendue qualité de cadre supérieur de PERSONNE1.), laquelle reste en défaut d'être établie.

b. En ce qui concerne les règles dérogatoires en matière de navigation fluviale

L'article L.231-7 (2) du Code du travail prévoit une majoration de salaire de 70% pour chaque heure travaillée un dimanche, tandis que l'article L.232-7 (2) prévoit une majoration de 100% des heures de travail prestées un jour férié.

Le Code du travail ne prévoit pas de dérogation à ce sujet pour les entreprises de transport fluvial.

L'article 10 de l'accord interprofessionnel prévoit certes que les jours de repos compensatoires sont compris dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, il ne prévoit cependant pas de dérogation par rapport à la majoration de salaire prévue par le Code du travail en cas de travail du dimanche ou des jours fériés.

Il n'est pas contesté que PERSONNE1.) a travaillé au cours des dimanches et des jours fériés qui ont été mis en compte dans le décompte produit à l'audience du 25 octobre 2023.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de majoration de 70%, respectivement 100% pour les dimanches et les jours fériés au cours desquels il a travaillé au cours de la période du 25 janvier 2016 au 31 décembre 2018 et au cours de la période du 25 octobre 2020 au 13 février 2022.

Le décompte de PERSONNE1.) versé à l'audience du 25 octobre 2023 n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer au requérant les montants suivants pour les périodes suivantes :

- du 25 janvier au 31 décembre 2016 (23 dimanches et 3 jours fériés) : 5.228,88 euros
- année 2017 (26 dimanches et 8 jours fériés) : 7.351,92 euros
- année 2018 (25 dimanches et 1 jour férié) : 5.608,80 euros

- du 25 octobre au 31 décembre 2020 (2 dimanches) : 353,64 euros
- année 2021 (26 dimanches et 7 jours fériés) : 7.199,40 euros
- du 1^{er} janvier au 13 février 2022 (4 dimanches) : 893,04 euros

soit, un montant total de 26.635,68 euros.

2. En ce qui concerne l'établissement de fiches de salaire rectifiées

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en délivrance de fiches de salaire rectifiées pour les mois compris dans les périodes pour lesquelles le Tribunal a fait droit à la demande en paiement d'arriérés de majorations de salaire, c'est-à-dire pour les mois de janvier 2016 à décembre 2018 et pour les mois d'octobre 2020 à février 2022.

Il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une réserve relative à la faisabilité technique de l'établissement de telles fiches de salaire rectifiées, la société défenderesse n'ayant pas été en mesure de fournir d'explications concrètes au sujet des problèmes techniques auxquels serait susceptible de se heurter la rectification requise pour les fiches antérieures à l'année 2019.

En revanche, il y a lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte, conformément à la demande du requérant.

Dans sa requête, PERSONNE1.) a encore demandé la condamnation de la société défenderesse à « déclarer les rectifications au Centre commun de la Sécurité sociale ».

A l'audience du 25 octobre 2023, le Tribunal a soulevé d'office la question de la compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de cette demande.

Le requérant s'est rapporté à la prudence du Tribunal à ce sujet.

Eu égard à l'article 454.2 (1) du Code de la Sécurité sociale, suivant lequel le Conseil arbitral de la sécurité sociale et, en appel, le Conseil supérieur de la sécurité sociale, sont compétents pour connaître des recours prévus par le Code de la Sécurité sociale, le Tribunal du travail

constate qu'il est incompétent matériellement pour connaître de ce volet de la demande de PERSONNE1.).

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer dans le cadre de la présente procédure. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En application de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la condamnation au paiement des arriérés de majoration de salaire.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

se déclare matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) tendant à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) SA à déclarer des rectifications au Centre commun de la Sécurité sociale ;

déclare irrecevable pour cause de prescription la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de majoration de salaire pour les dimanches et les jours fériés travaillés avant le 25 janvier 2016 et au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 25 octobre 2020 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de majoration de salaire à concurrence du montant de 26.635,68 euros pour les dimanches et jours fériés travaillés au cours des périodes du 25 janvier 2016 au 31 décembre 2018 et du 25 octobre 2020 au 13 février 2022 ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 26.635,68 euros avec les intérêts légaux à partir du 25 janvier 2019 sur la somme de 18.189,60 euros et à partir du 25 octobre 2023 sur la somme de 8.446,08 euros, à chaque fois jusqu'à solde ;

ordonne l'exécution provisoire de cette condamnation ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise de fiches de salaire rectifiées pour la période allant du mois de janvier 2016 à décembre 2018 et pour la période allant du mois d'octobre 2020 au mois de février 2022 ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées pour ces périodes dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 10 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 3.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.