

Répertoire no 1047/24  
L-TRAV-280/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 19 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Donato BEVILACQUA  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

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

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) 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 Melanie HUBSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, 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 3 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 23 mai 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 février 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Franck FARJAUDON, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Melanie HUBSCH.

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 3 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

1) one-off bonus :	5.000,00 €
2) arriérés de salaire :	4.101,97 €
3) indemnité compensatoire pour congés non pris :	435,65 €
4) treizième mois :	493,46 €
5) bonus 2022 :	5.142,86 €
6) heures supplémentaires :	12.451,09 €
7) net leaver bonus :	2.000,00 €
8) dommage moral :	6.000,00 €

soit en tout le montant de 35.625,03 €, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer ex aequo et bono, avec les intérêts légaux à partir de l'exigibilité des montants, sinon à partir de la mise en demeure du 16 janvier 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter du quatrième mois qui suivra la notification du présent jugement.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer les fiches de salaire de 2022 rectifiées, le certificat de travail et l'attestation patronale dans le mois du présent jugement, sous astreinte de 500.- € par jour de retard.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement.

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

## **I. Quant aux demandes de la requérante**

### **A. Quant aux demandes pécuniaires de la requérante**

#### **a) Quant à la demande de la requérante en paiement du montant de 4.101,97 € à d'arriérés de salaire**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.101,97 € à titre de solde de ses salaires.

Elle fait valoir à l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire qu'elle a eu une promotion qui aurait été décidée en novembre 2021.

Elle fait ainsi valoir que l'accord relatif à sa promotion a été constaté dans un avenant signé par PERSONNE2.) au nom de la partie défenderesse et par elle, ceci avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Elle fait encore valoir à ce sujet que son salaire annuel a augmenté de 68.675.- € (soit 5.282,69 € par mois) à 80.000.- € sur treize mois (soit 6.153,85 € par mois, puis 6.307,69 € à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022 avec l'indice à 877,01 €).

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, la requérante a finalement effectué un décompte dans sa requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse fait exposer

- que par courriel du 16 novembre 2021, la requérante a demandé à être promue comme « head of corporate accounting », ceci après cinq mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- qu'au vu de cette ancienneté, les parties au litige ont en date du 17 janvier 2022 signé un avenant au contrat de travail avec une période d'essai de six mois ;
- que cette période d'essai a été retenue dans cet avenant au vu de la responsabilité du poste, au vu du fait que la requérante allait avoir une équipe à gérer, au vu de son salaire élevé et au vu du fait que ce nouveau poste est différent de l'ancien ;
- que l'avenant en question prévoit une augmentation de salaire annuel de 68.675.- € à 80.000.- € payable sur treize mois ;
- que les parties au litige ont après les trois premiers mois de la période d'essai convenu de la rétrogradation de la requérante à son ancien poste de travail ;
- que par courriel du 6 avril 2022, PERSONNE2.) a ainsi mis fin à la période d'essai de la requérante pour le poste de chef comptable ;

- que la requérante lui a répondu par courriel du 7 avril 2022 : « I am happy with the solution » ;
- que la requérante, surchargée de travail, n'est en effet pas arrivée à assumer sa nouvelle fonction de chef comptable ;
- que la requérante a ainsi accepté la rétrogradation dans son ancienne fonction ;
- qu'elle a donc aussi accepté de toucher son ancien salaire, soit le montant de 5.769,23 € ;
- que la requérante doit à l'exception de la somme de 871,21 € reduite pour le mois de janvier 2022 être déboutée de sa demande en paiement d'arriérés de salaire ;
- que les salaires qu'elle a versés à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022 sont en effet corrects.

La requérante fait valoir qu'une procédure spéciale doit être respectée en cas de rétrogradation d'un salarié.

Elle fait ainsi valoir que les parties au litige n'ont pas convenu sa rétrogradation par avenant et que la partie défenderesse n'a pas suivi la procédure prescrite par l'article L.121-7 du code du travail.

Elle fait en effet valoir que la rétrogradation dans son ancienne fonction et la diminution corrélative de son salaire constituent une modification substantielle de son contrat de travail.

Elle fait encore valoir à ce sujet qu'elle n'a pas accepté cette rétrogradation.

Elle fait en effet valoir que les mails échangés entre parties ne valent pas accord dans son chef de la rétrogradation ainsi opérée.

Elle fait finalement valoir « qu'on ne peut pas ajouter une période d'essai à un poste de responsabilité ».

La requérante conclut partant que sa rétrogradation n'est pas valable en droit et qu'elle n'a pas été acceptée par elle.

La partie défenderesse réplique que la période d'essai prévue dans l'avenant au contrat de travail de la requérante est légitime alors que celle-ci aurait changé de poste.

Elle fait en effet valoir qu'une période d'essai peut être prévue lorsque les deux postes ont un caractère distinct.

Elle donne ainsi à considérer que la requérante a eu une autorité et une responsabilité supérieure à son nouveau poste.

Elle conteste ensuite qu'elle ait unilatéralement modifié le contrat de travail de la requérante.

Elle fait encore valoir que si elle avait unilatéralement modifié ce contrat, la requérante n'a jamais demandé la nullité des modifications et dans les délais.

Elle fait en effet valoir que la nullité d'une modification substantielle d'un contrat de travail doit être demandée dans un délai raisonnable.

Elle fait finalement valoir que la requérante, qui aurait continuée à travailler et qui aurait à partir du 28 avril 2022 de nouveau signé ses mails en qualité de « senior accountant », a implicitement ou explicitement accepté la modification de son contrat de travail.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande de la requérante tendant à la nullité de la modification de son contrat de travail est irrecevable, sinon non fondée.

La requérante fait finalement répliquer que si une nouvelle période d'essai a été possible, elle n'est pas applicable à la rémunération.

La requérante fait ainsi valoir que la période d'essai ne peut concerner que le poste et non pas la rémunération.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Il résulte de l'accord du 17 janvier 2022 signé entre les parties au litige que la requérante a été promue du poste de « senior accountant » au poste de « head of client accounting » ou « head of corporate accounting » avec une période d'essai de six mois commençant au 1<sup>er</sup> janvier 2022 : « ... *Your job title will change from Senior Accountant to Head of Client Accounting, or equivalent, e.g. Head of Corporate Accounting...The arrangement has been agreed on a 6-month trial basis (beginning January 1, 2022) and will be reviewed by me on 30 June 2022. The outcome of the review will be communicated to you at that time. If the trial period is successful, which we are confident it will, the new arrangement will be deemed to be a permanent change to your Employment Agreement, and you will be unable to revert to the previous role unless otherwise agreed by me. The business reserves the right to review the arrangement if the needs of the business change in the future...* ».

La clause d'essai prévue dans l'accord du 17 janvier 2022 est valable alors que les fonctions de « senior accountant » et de « head of client accounting » sont fondamentalement différentes.

PERSONNE2.), le « managing director » de la partie défenderesse, a ensuite en date du 6 avril 2022 envoyé à la requérante le mail suivant : (courrier)

Il appert à la lecture de ce mail que PERSONNE2.) a le 6 avril 2022 décidé de mettre fin avec effet immédiat à la période d'essai telle que fixée dans le prédit accord du 17 janvier 2022 et qu'il a libéré la requérante de sa fonction de « head of corporate accounting ».

En mettant fin à la période d'essai de la requérante, PERSONNE2.) n'a ainsi pas modifié son contrat de travail.

La requérante a suite à la décision de PERSONNE2.) de mettre fin à cette période d'essai ensuite retrouvé à partir du 6 avril 2022 son poste de « senior accountant » avec le salaire correspondant à cette fonction.

La demande de la requérante tendant à se voir payer pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2022 le salaire de « head of corporate accounting » doit partant être déclarée non fondée.

La requérante ayant cependant travaillé comme « head of corporate accounting » du 1<sup>er</sup> janvier au 6 avril 2022 et la partie défenderesse ne lui ayant pas payé l'intégralité de son salaire pour le mois de janvier 2022, la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire doit pour ce mois être déclarée fondée pour le montant réclamé et non contesté de 871,21 €.

## b) Quant à la demande de la requérante en paiement du montant de 493,46 € à titre de solde du treizième mois

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 493,46 € à titre de solde de son treizième mois.

Elle fait valoir à l'appui de sa troisième demande que le salaire retenu dans les calculs de la partie défenderesse est basé sur un salaire de base erroné, à savoir 5.769,23 € au lieu de 6.307,69 €.

Elle fait partant valoir que le treizième mois s'élève en réalité à la somme de  $(6.307,69 \text{ €} \times 11/12 =) 5.782,05 \text{ €}$ .

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a payé à titre du treizième mois que le montant de 5.288,46 €.

La requérante fait partant valoir que la partie défenderesse lui redoit encore à ce titre la somme de  $(5.782,05 \text{ €} - 5.288,46 \text{ €} =) 493,46 \text{ €}$ .

La partie défenderesse fait également valoir que le montant qu'elle a payé à la requérante à titre de son treizième mois est correct alors que son ancienne salariée aurait accepté la rétrogradation dans ses fonctions et dans son salaire antérieur et que les parties auraient mis fin d'un commun accord à la période d'essai.

### 2) Quant aux motifs du jugement

Or, étant donné que la requérante a à partir du 6 avril 2022 de nouveau travaillé comme « senior accountant » et qu'elle a à partir de cette date de nouveau touché le salaire correspondant à cette fonction, la demande de la requérante en paiement du montant de 493,46 € à titre de solde restant dû au titre de son treizième mois doit être déclarée non fondée.

### c) Quant à la demande de la requérante en paiement du montant de 12.451,09 € à titre d'heures supplémentaires

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir qu'elle a effectué de nombreuses heures supplémentaires en 2022.

Elle soutient ainsi que le solde des heures supplémentaires tel qu'il résulterait du propre système de facturation interne à la partie défenderesse s'élève à 200,50 heures.

Elle fait en effet valoir que ces heures ont été insérées et sauvegardées dans le système pour le département finance de la partie défenderesse.

Elle fait ainsi valoir que les heures supplémentaires qu'elle a effectuées en 2022 ont été validés en interne tous les mois.

Elle fait dès lors valoir que la partie défenderesse a implicitement donné son accord pour la prestation de ces heures supplémentaires alors que la prestation de ces heures aurait été indispensable en raison du volume du travail.

Elle fait encore valoir que la validation des heures dans les time-sheets vaut reconnaissance par la partie défenderesse des heures de travail supplémentaires effectuées.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a jamais critiqué les heures supplémentaires qu'elle a effectuées.

A l'appui de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, la requérante a fait un décompte qui est repris dans sa requête.

A titre subsidiaire, si la partie défenderesse devait contester ce décompte, la requérante demande à voir condamner son ancien employeur à produire tous ses time-sheets sur toute la durée de son contrat de travail dans les quinze jours de la décision du tribunal sur ce point, sous astreinte de 500.- € par jour de retard.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante en paiement d'heures supplémentaires dans son principe et dans son quantum.

Elle demande en premier lieu à voir écarter le schéma relatif au nombre des heures supplémentaires que la requérante aurait prestées alors qu'il s'agirait d'un document unilatéral établi par son ancienne salariée elle-même et qui ne ressortirait pas du système de la société.

En ce qui concerne ensuite les time-sheets versés par la requérante, la partie défenderesse fait valoir que ce sont des feuilles de temps remplies par son ancienne salariée elle-même qui y aurait marqué les unités prestées.

Elle fait ensuite valoir que ces feuilles de temps sont données par chaque salarié au service de comptabilité interne de la société qui vérifierait sur base de ces feuilles le montant à facturer au client.

Elle fait ainsi valoir que son service de comptabilité vérifie sur base des feuilles de temps en question si la prestation est facturée au client ou non.

Elle soutient ainsi que les mentions « yes » et « no » figurant sur les feuilles de présence ne valent pas validation des heures supplémentaires que la requérante a indiquées sur ces feuilles.

Elle fait encore une fois valoir que les heures de prestation ont été librement indiquées par la requérante sur les feuilles de présence et qu'elles ne correspondent dès lors pas aux heures réelles prestées.

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne lui a jamais demandé si elle pouvait prester des heures supplémentaires.

Elle conteste ensuite qu'elle ait explicitement ou implicitement autorisé la requérante à prester de telles heures.

Elle se base à l'appui de ses contestations sur un arrêt de la Cour d'appel du 28 avril 2022, numéro CAL-2021-0086 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 18 février 2024, numéro CAL-2023-00587 du rôle.

Elle fait encore valoir que la requérante a du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> mai 2022 été cadre supérieur.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte des échanges de mails versés par la partie défenderesse qu'elle a eu sous sa direction et son autorité une « team » de cinq personnes auxquels elle aurait donné des ordres.

Elle fait finalement valoir que la requérante a été indépendante en ce qui concerne la gestion de son horaire de travail.

Elle fait en effet valoir que l'horaire de travail de la requérante a été flexible, qu'elle a fait du télétravail et qu'elle n'a demandé ses congés qu'à la dernière minute.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante s'est librement organisée.

La requérante soutient encore une fois que la partie défenderesse a donné son accord implicite pour qu'elle preste des heures supplémentaires.

Elle fait ainsi valoir que les jurisprudences anciennes qu'elle aurait invoquées dans sa requête ne sont pas remises en cause par les deux jurisprudences invoquées par la partie défenderesse.

Elle fait ensuite valoir que la facturation finale de ses prestations aux clients ne lui est pas opposable.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a fait ses heures et que le problème de facturation de la partie défenderesse constitue un problème différent.

La requérante soutient finalement que ses time-sheets sont opposables à la partie défenderesse.

La partie défenderesse réplique que les time-sheets de la requérante ne sauraient pas prouver que cette dernière a presté des heures supplémentaires alors qu'elle les aurait unilatéralement complétés.

La requérante réplique que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'elle a été cadre dans l'entreprise.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a dû demander l'autorisation de la partie défenderesse pour prendre ses congés alors qu'elle aurait eu des heures de travail contraignantes.

## 2) Quant aux motifs du jugement

La requérante demande le paiement d'heures supplémentaires pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre 2022.

Elle a du 1<sup>er</sup> avril au 6 avril 2022 encore été « head of corporate accounting », puis de nouveau « senior accountant » du 7 avril au 31 octobre 2022.

La partie défenderesse s'oppose en premier lieu à la demande en paiement d'heures supplémentaires au motif que la requérante aurait du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> mai 2022 été cadre supérieur dans l'entreprise.

Il échet dès lors d'analyser si la requérante a été cadre supérieur pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 6 avril 2022.

Aux termes de l'article L.162-8 du code du travail :

*« (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 conclu pour le personnel ayant le statut de salarié.*



*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 ci-dessus visées.*

*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.*

*La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.*

*Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.*

*Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires, est applicable aux salariés qui ne remplissent pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent. ».*

D'après l'article L.211-3 du code du travail, les dispositions du titre relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de direction effective, ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Finalement, aux termes de l'article L.211-27(5) du code du travail :

*« Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.*

*Sont considérés comme cadre supérieurs au sens du présent chapitre, 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 contrainte dans les horaires ».*

Revêtent dès lors la qualité de cadres supérieurs tous ceux qui ont un véritable pouvoir de direction dans l'entreprise ou dont la nature des fonctions comporte une autorité bien définie, qui jouissent d'une large indépendance dans l'organisation de leur travail et des horaires et qui bénéficient en outre d'une rémunération adéquate, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement de ces fonctions.

Toutes ces conditions doivent être cumulativement réunies dans le chef du « dirigeant » pour permettre à l'employeur de compter sur la présence du salarié au travail au-delà de quarante heures par semaine sans rémunération spéciale supplémentaire.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que les conditions notamment prescrites par l'article L.211-27(5) du code du travail sont cumulativement remplies en l'espèce.

Le moyen de la partie défenderesse suivant lequel la requérante aurait été cadre supérieur dans l'entreprise doit partant être rejeté.

Afin de prouver qu'elle a presté des heures supplémentaires, la requérante verse ensuite au dossier ses time-sheets sur lesquels la partie défenderesse s'est basée pour facturer ses clients.

La partie défenderesse fait cependant valoir que les time-sheets en question ne sauraient pas prouver que son ancienne salariée a presté des heures supplémentaires alors que cette dernière les aurait elle-même remplis.

Il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Or, étant donné que la partie défenderesse a utilisé les time-sheets de la requérante pour facturer ses prestations à ses clients et qu'elle n'a pas demandé à la requérante de ne plus prester des heures au-delà du temps de travail retenu dans son contrat de travail, elle a par-là implicitement accepté la prestation par son ancienne salariée d'heures supplémentaires.

La demande de la requérante en paiement d'heures supplémentaires est partant fondée dans son principe.

En ce qui concerne ensuite le montant auquel peut encore prétendre la requérante au titre des heures supplémentaires qu'elle a prestées, les heures supplémentaires que la requérante a prestées les jours fériés devront lui être rémunérées conformément à l'article L.232-7 du code du travail.

En application de l'article L.231-7(2) du code du travail, le travail de dimanche ouvre encore droit pour les salariés visés au paragraphe (1) à une majoration de salaire ou d'indemnité de soixante-dix pour cent pour chaque heure travaillée le dimanche.

Les autres heures supplémentaires prestées par la requérante devront finalement être rémunérées conformément à l'article L.211-27(3) du code du travail qui prévoit que si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent.

Le décompte effectué par la requérante dans sa requête est dès lors en tout état de cause inexact.

Il y a partant lieu, avant tout autre progrès en cause, d'instituer sur base de l'article 348 du nouveau code de procédure civile une consultation et de nommer comme consultant PERSONNE3.) avec la mission de déterminer dans un rapport écrit, détaillé et motivé sur base notamment des time-sheets le nombre d'heures supplémentaires prestées par la requérante pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre 2022, ainsi que le montant auquel peut encore prétendre celle-ci au titre de ces heures supplémentaires.

En effet, d'après l'article 348 du nouveau code de procédure civile, les faits dont dépend la solution du litige peuvent à la demande des parties ou d'office être l'objet de toute mesure d'instruction légalement admissibles.

Il y a dès lors lieu de réserver la demande de la requérante en paiement d'heures supplémentaires en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée.

d) Quant à la demande de la requérante en paiement de bonus

1) Quant à la demande de la requérante en paiement d'un « one-off bonus »

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de « one-off bonus ».

Elle fait valoir à l'appui de cette demande qu'elle a été un excellent élément qui a beaucoup travaillé.

Elle fait ainsi valoir que les parties ont eu des discussions pour une promotion en 2022.

Elle fait valoir que les parties au litige ont dans ce contexte convenu d'un « one-off bonus » qui lui serait alloué en vue de sa promotion avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La requérante fait finalement valoir que ceci résulte des mails échangés le 16 novembre 2021, dont notamment le mail de 14.53 heures lui envoyé par PERSONNE2.).

La partie défenderesse réplique que la requérante lui a par mail du 16 novembre 2021 fait la proposition d'avoir pour le poste de chef comptable un salaire de 100.000.- € par an avec un bonus.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a par mail du même jour fait une contreproposition à la requérante pour un salaire de 80.000.- € sur douze mois avec un « one-off bonus » de 5.000.- €.

Elle fait cependant valoir qu'il s'agit-là d'une contreproposition et non pas d'un accord.

Elle fait en effet valoir que l'accord des parties au litige s'est matérialisé dans l'avenant au contrat de travail de la requérante signé par les parties le 17 janvier 2022.

Elle fait ainsi valoir que cet accord, qui ne parlerait pas du « one-off bonus », retient seulement un salaire sur treize mois de 80.000.- €.

La partie défenderesse conteste partant la demande en paiement du « one-off bonus » et elle en requiert le rejet.

La requérante fait répliquer que la partie défenderesse s'est dans son mail du 16 novembre 2021 unilatéralement engagée à lui payer le « one-off bonus ».

La requérante soutient ainsi que ce mail du 16 novembre 2021 a force obligatoire et que ce bonus, qu'elle aurait acceptée, lui est rendu.

La partie défenderesse conteste qu'elle se soit dans son mail du 16 novembre 2021 engagée à payer le bonus litigieux à la requérante.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le bonus en question ne figure pas dans l'accord final trouvé dans l'avenant du 17 janvier 2022.

- Quant aux motifs du jugement

Dans son mail du 16 novembre 2021, la requérante demande à la partie défenderesse d'être promue comme « head of accounting » avec un salaire annuel de 100.000.- €, augmenté d'un bonus : « ...*My conditions : Since January I expect to be an official Head of Accounting with a salary minimum as a start 100k EUR + bonus the team organization and plan for sorting out the back log – il don't expect to solve the back log within the first few months so we can think over the conditions for bonus if necessary. After we see some progress we may revise the incentives and plan the conditions forward.* ».

PERSONNE2.) lui répond par mail du même jour qu'il peut s'engager à lui payer un salaire annuel de 80.000.- € avec un « one off promotion bonus » de 5.000.- € : « ...*I appreciate you wither your chance and opportunity and you're right to do so but your salary expectations as of January are steep. I had committed yesterday to raise you in a first draw to EUR 75K gross per annum as of January 1, 2022. I can commit to EUR 80K gross per annum and after a "trial period" of 6 months we review. One-off Promotion bonus of EUR 5K gross with raise in January...* ».

Par avenant au contrat de travail du 17 janvier 2022 signé par les parties au litige, les parties ont ensuite seulement convenu d'augmenter le salaire de la requérante à 80.000.- € par an et payable sur treize mois : « *Your salary will increase from EUR 68,675.00 per annum to EUR 80,000.00 per annum payable in 13 months instalments.* ».

Il résulte de ces éléments que les parties au litige ont d'abord discuté d'augmenter le salaire de la requérante avec paiement d'un bonus pour ensuite ne retenir dans l'accord du 17 janvier 2022 qu'une augmentation de salaire : « *I write further to our recent discussions to record the agreement which has been reached between you and SOCIETE1.) S.A. (...) in relation to temporary variations in your Employment Agreement. With effect from January 1, 2022, the terms will vary as set out in this letter...* ».

Etant donné dès lors que les parties au litige n'ont pas prévu le paiement d'un « one-off bonus » dans leur accord du 17 janvier 2022, accord qui a mis fin à leurs négociations quant aux nouvelles conditions salariales de la requérante, la demande de la requérante en paiement d'un « one-off bonus » doit être déclarée non fondée.

2) Quant à la demande de la requérante en paiement d'un bonus pour l'année 2022

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.142,86 € à titre de bonus pour l'année 2022, ou tout autre montant évalué ex aequo et bono par le tribunal.

Elle fait valoir à l'appui de cette demande que le paiement de ce bonus résulte d'une pratique constante de la partie défenderesse pour tous ses employés et que son contrat de travail ne dit pas le contraire.

Elle fait finalement valoir qu'elle a touché ce bonus en 2021 et que la partie défenderesse a été satisfaite d'elle alors qu'elle l'aurait promue.

La partie défenderesse conteste la demande de la requérante en paiement d'un bonus pour l'année 2022 dans son principe et dans son quantum.

Elle renvoie à ce sujet au dernier alinéa de la rubrique « remuneration and benefits : general » du contrat de travail de la requérante qui retiendrait que « *Furthermore, where stated, eligibility for bonus and certain other benefits will be subject to you being in Eligible Employment at the time the award or payment is due.* ».

Elle soutient ainsi que le bonus de 2022 ne constitue selon le contrat de travail pas un droit acquis, mais un droit discrétionnaire.

Elle fait finalement valoir que le paiement de ce bonus dépend de la performance du salarié et des résultats de la société.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande de la requérante en paiement d'un bonus pour l'année 2022.

La requérante fait répliquer qu'il n'est pas marqué dans son contrat de travail que le bonus, qui serait lié à sa performance et au résultat de la société, est discrétionnaire.

La requérante soutient ainsi qu'elle est en sa qualité de salariée éligible pour avoir le bonus litigieux.

La partie défenderesse fait finalement répliquer que la qualité de salarié n'est pas suffisante pour pouvoir recevoir le bonus.

- Quant aux motifs du jugement

Toute prime ou gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur, à moins qu'elle ne soit due en vertu d'un engagement exprès contenu dans un contrat de travail ou une convention collective ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant (versements répétés), fixe (détermination du montant au moyen d'un mode de calcul invariable indépendant de la volonté de l'employeur) et général (attribution à l'ensemble du personnel ou tout au moins à une catégorie de personnel bien déterminée).

A côté de cet élément matériel, il faut que l'employeur ait conscience de faire le versement à titre obligatoire et que le salarié soit persuadé que la gratification lui est attribuée comme rémunération supplémentaire (élément intellectuel).

A défaut d'un engagement formel de l'employeur, le salarié concerné doit rapporter la preuve que la prime réunit cumulativement les prédits critères matériels et intellectuels.

Il appert à l'analyse du contrat de travail de la requérante que ce contrat ne prévoit pas le paiement d'un bonus.

Or, la requérante est restée en défaut de prouver que le paiement du bonus litigieux remplit cumulativement les critères matériels et intellectuels décrits ci-avant et qu'il lui est partant redû en vertu d'un usage.

La demande de la requérante en paiement d'un bonus pour l'année 2022 doit partant être déclarée non fondée.

3) Quant à la demande de la requérante en paiement d'un « net leaver bonus »

- Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.000.- € à titre de « net leaver bonus », « engagement unilatéral de neutraliser l'imposition pour les congés non pris ».

Elle fait valoir à l'appui de cette demande qu'il résulte des mails échangés le 11 novembre 2022 que la partie défenderesse s'est engagée à compenser l'imposition des congés qui n'auraient pas pu être pris en nature, engagement unilatéral qui aurait été nommé « net leaver bonus » par son ancien employeur.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a promis ce bonus alors qu'elle aurait eu besoin de sa salariée qui aurait beaucoup travaillé.

Si elle admet qu'elle s'est engagée à payer un « net leaver bonus » à la requérante, la partie défenderesse fait cependant valoir que le montant réclamé par son ancienne salariée à ce titre ne ressort d'aucune pièce.

Elle se demande ainsi quel est le montant que l'Administration des contributions a retenu sur les congés de la requérante.

La partie défenderesse conteste ainsi le montant que la requérante réclame à titre de son « net leaver bonus ».

- Quant aux motifs du jugement

Si la partie défenderesse ne conteste pas la demande de la requérante en paiement d'un « net leaver bonus » dans son principe, elle la conteste cependant dans son montant.

Il aurait partant au vu de la contestation de la partie défenderesse appartenu à la requérante de prouver le montant de cette demande, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La demande de la requérante en paiement d'un « net leaver bonus » doit partant être déclarée non fondée.

e) Quant à la demande de la requérante en paiement du montant de 435,65 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de (5.104,40 € - 4.668,75 € =) 435,65 € à titre de solde restant dû au titre des congés non pris.

Elle fait valoir à l'appui de cette demande que le salaire retenu dans les calculs de la partie défenderesse est basé sur un salaire de base erroné, à savoir 5.769,23 € au lieu de 6.307,69 €.

Elle fait partant valoir que le salaire horaire réel est donc de :  $6.307,69 \text{ €} / 173 = 36,46 \text{ €}$ .

Elle fait ensuite valoir que les congés non pris sont suivant son décompte de novembre 2022 de 17,5 jours, soit 140 heures.

Elle fait partant valoir que le solde des congés redu s'élève donc en réalité à 5.104,40 € (36,46 X 140).

La requérante fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a payé à titre de son indemnité compensatoire pour congés non pris que le montant de 4.668,75 €.

La partie défenderesse soutient que le montant qu'elle a payé à la requérante à titre de son indemnité compensatoire pour congés non pris est correct.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la requérante a accepté sa rétrogradation dans ses anciennes fonctions et la diminution corrélative de son salaire.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Or, étant donné que la requérante a à partir du 6 avril 2022 de nouveau travaillé comme « senior accountant » et qu'elle a à partir de cette date de nouveau touché le salaire correspondant à cette fonction, la demande de la requérante en paiement du montant de 435,65 € à titre de solde restant dû au titre de son indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée non fondée.

### f) Quant à la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral le montant de 6.000.- €, sinon le montant que le tribunal fixera ex aequo et bono.

Elle fait valoir à l'appui de cette demande que tout au long de l'exécution de son contrat de travail, elle s'est fait beaucoup de soucis.

Elle fait en effet valoir qu'« on se fait des soucis quand on ne touche pas l'intégralité de ses salaires ».

Elle fait dès lors valoir que le refus de la partie défenderesse d'exécuter le contrat de travail de bonne foi qui violerait l'article 1134 du code civil, le harcèlement constant qu'elle aurait subi, le refus constant de son ancien employeur de lui payer les différents montants réduits, ainsi que le refus de ce dernier de lui payer quelque montant que ce soit aux termes du courrier de son mandataire du 21 février 2023, constituent autant de fautes qui engageraient sa responsabilité.

La requérante fait partant valoir que le préjudice qu'elle a subi de ce fait doit être intégralement réparé.

La partie défenderesse conteste en premier lieu toute faute dans son chef.

Elle soutient ainsi qu'elle a exécuté le contrat de travail de bonne foi.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a pas été de mauvaise foi de ne pas payer un salaire qui ne serait pas dû.

Elle rappelle en effet que la requérante a été rétrogradée dans ses fonctions et quant à son salaire.

Elle conteste ensuite toute forme de harcèlement de sa part.

Elle fait finalement valoir que la requérante ne prouve pas quel est le dommage moral qu'elle aurait subi.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral qu'elle aurait subi.

La requérante fait répliquer que le dommage moral du salarié est présumé si l'employeur ne paie pas les salaires réduits.

## 2) Quant aux motifs du jugement

La demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral doit être réservée en l'état actuel de la procédure.

### B. Quant aux documents

#### a) Quant à la demande de la requérante en rectification de ses fiches de salaire

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer des fiches de salaires rectifiées pour l'année 2022.

La partie défenderesse fait valoir qu'il n'y a pas lieu à rectification des fiches de salaire.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

Il résulte des développements qui précèdent que la partie défenderesse n'a pas payé à la requérante l'intégralité de son salaire pour le mois de janvier 2022.

La demande en rectification des fiches de salaire doit partant être déclarée fondée pour la fiche de salaire du mois de janvier 2022 et rejetée pour les autres fiches de salaire de l'année 2022.

#### b) Quant à la demande de la requérante en versement d'un certificat de travail

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer un certificat de travail.

La partie défenderesse ne conteste pas que la requérante lui a demandé un certificat de travail.

Elle cependant fait valoir qu'elle ne s'est pas estimée obligée de fournir un certificat de travail à la requérante alors que cette dernière aurait depuis son licenciement déjà été engagée auprès d'un nouvel employeur.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle est disposée à fournir un certificat de travail à la requérante et elle demande à ne pas voir assortir la condamnation à la délivrance du certificat de travail d'une astreinte.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.125-6 du code du travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Étant donné que la partie défenderesse n'a pas satisfait à son obligation légale consistant à fournir à la requérante un certificat de travail, la demande de la requérante en versement d'un certificat de travail doit être déclarée fondée.



### c) Quant à la demande de la requérante en versement d'une attestation patronale

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui délivrer une attestation patronale.

La partie défenderesse soutient que la requérante ne lui a jamais demandé de lui délivrer une attestation patronale.

Elle fait cependant valoir qu'elle est disposée à délivrer une telle attestation à la requérante.

#### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.521-10(2) du code du travail, les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placements publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas encore versé d'attestation patronale à la requérante, la demande de la requérante en versement d'une telle attestation doit également être déclarée fondée.

Il y a dès lors lieu de condamner la partie défenderesse à verser à la requérante une fiche de salaire rectifiée pour le mois de janvier 2022, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation patronale, endéans le mois à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai d'un mois et étant limitée à la somme de 750.- €.

## **II. Quant à la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse**

### A. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement d'arriérés de salaire

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 27 février 2024, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 538,46 € à titre de salaire perçu en trop pour le mois de mai 2022.

Elle fait valoir à l'appui de sa première demande reconventionnelle que la requérante a en date du 1<sup>er</sup> mai 2022 été rétrogradée dans ses fonctions de « senior accountant », mais qu'elle a encore pour le mois de mai 2022 touché la rémunération de « head of corporate accounting ».

La partie défenderesse demande finalement la compensation entre le montant qu'elle redoit à la requérante à titre d'arriérés de salaire et le montant que son ancienne salariée lui redoit à ce titre.

La requérante conteste la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

La requérante fait valoir que les salaires lui sont réduits alors qu'il n'y aurait pas eu de rétrogradation.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la requérante est rentrée après le 6 avril 2022 dans ses anciennes fonctions de « senior accountant », et qu'elle a de nouveau à partir de cette date eu droit au salaire correspondant

à cette fonction, la demande de la partie défenderesse en remboursement d'arriérés de salaire pour le mois de mai 2022 doit être déclarée fondée pour le montant de 538,46 €.

Il y a conformément à la demande de la partie défenderesse lieu de prononcer la compensation judiciaire entre les montants redus de part et d'autre à titre d'arriérés de salaire.

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à payer à la requérante le montant de  $(871,21 \text{ €} - 538,46 \text{ €}) = 332,75 \text{ €}$  à titre d'arriérés de salaire.

### **III. Quant à la demande de la requérante en majoration du taux d'intérêt**

La requérante demande ensuite la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter du quatrième mois qui suivra la notification du présent jugement.

La demande de la requérante en majoration du taux d'intérêt doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 332,75 €.

La demande en majoration du taux d'intérêt doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

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

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €.

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent être réservées en l'état actuel de la procédure.

### **V. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 332,75 €.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la demande en paiement du treizième mois, pour la demande en paiement de bonus, ainsi que pour la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, ceci au vu de l'issue du litige.

La dernière demande de la requérante doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

# PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

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

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 871,21 € ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'un treizième mois et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement de bonus et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en versement de fiches de salaire rectifiées pour les mois de février à novembre 2022 et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en versement d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de janvier 2022, d'un certificat de travail et d'une attestation patronale ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à verser à PERSONNE1.) ces documents endéans le mois à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai d'un mois et étant limitée à la somme de 750.- € ;

**déclare** fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en remboursement d'arriérés de salaire pour le montant de 538,46 € ;

**ordonne** la compensation entre le montant rendu par la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à titre d'arriérés de salaire et le montant rendu à ce titre par PERSONNE1.) ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 332,75 € avec les intérêts légaux à partir du 3 mai 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**dit** que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

**pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,**

**nomme** PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE4.), avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon de déterminer dans un rapport écrit, détaillé et motivé sur base notamment des time-sheets le nombre d'heures supplémentaires prestées par PERSONNE1.) pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre 2022, ainsi que le montant auquel peut encore prétendre celle-ci au titre de ces heures supplémentaires ;

**alloue** au consultant à titre de provision la somme de 500.- € (cinq cents euros) ;

**ordonne** à PERSONNE1.) de verser par provision au consultant la somme de 500.- € (cinq cents euros) pour le 19 avril 2024 au plus tard à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix ;

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

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

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

**dit** que le consultant devra en toute circonstance informer le magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;

**dit** que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;

**dit** que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 19 juin 2024 au plus tard ;

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée ;

**remet** l'affaire au rôle général en attendant le dépôt du rapport de consultation.

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**