

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 201/2023**

## **A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 0 J A N V I E R 2 0 2 3**

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

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

**PERSONNE1.)**, capitaine auprès de **la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**,  
demeurant à F-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Céline HENRY-CITTON, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg,

**e t**

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

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

---

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

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

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;  
- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**FAITS :**

Suite à la requête déposée le 20 janvier 2021 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 04 mars 2021.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 18 juin 2021 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 18 juin 2021, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 17 décembre 2021 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 17 décembre 2021, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 25 mars 2022.

A l'audience publique du vendredi, 25 mars 2022, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 24 juin 2022.

A l'audience publique du vendredi, 24 juin 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 25 octobre 2022.

A l'audience publique du mardi, 25 octobre 2022, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 09 décembre 2022.

A l'audience publique du vendredi, 09 décembre 2022, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Céline HENRY-CITTON, le mandataire de la partie requérante, et Maître Laura BACH, en remplacement de Maître Sandra RAPP, la représentante du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et explications.

Sur ce, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 23 décembre 2022 pour la continuation des débats ultérieurs.

A l'audience publique du vendredi, 23 décembre 2022, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Céline HENRY-CITTON, le mandataire de la partie requérante, et Maître Laura BACH, en remplacement de Maître Sandra RAPP, la représentante du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

**le jugement qui suit:****1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 28 janvier 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- 78 heures supplémentaires prestées pour l'année 2019 :	2.617,41 €
- 78 heures supplémentaires prestées pour l'année 2020 :	2.683,00 €
- Suppléments pour dimanches (2019) :	5.034,00 €
- Suppléments pour dimanches (2020) :	4.953,60 €
- Suppléments pour jours fériés (2019) :	862,90 €
- Suppléments pour jours fériés (2020) :	2.063,78 €
- Suppléments pour heures de nuit travaillées (2019) :	1.790,52 €
- Suppléments pour heures de nuit travaillées (2020) :	2.270,56 €
- Solde de congés non pris pour l'année 2019 :	5.896,51 €
- Solde de congés non pris pour l'année 2020 :	5.896,51 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, la majoration de l'intérêt de 3 points à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la notification du jugement ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) conclut encore à voir ordonner à la société SOCIETE1.) de lui verser les fiches de salaire rectifiées pour la période de janvier 2019 à décembre 2020 sous peine d'une astreinte.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 13 juillet 1994, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) en qualité de « matelot ».

Suivant les fiches de salaire de l'année 2018 versées en cause, PERSONNE1.) a la qualité de « capitaine ».

Par courrier du 24 septembre 2018, la société SOCIETE2.) a informé PERSONNE1.) qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 son contrat de travail est transféré vers SOCIETE1.).

PERSONNE1.) est actuellement toujours au service de la société SOCIETE1.).

### 3. Appréciation

#### 3.1 La qualité de cadre supérieur

La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.), en tant que cadre supérieur, ne saurait réclamer les suppléments de salaire pour travail dominical. En sa qualité de « Schiffsführer », PERSONNE1.) aurait occupé un poste de direction effective, il aurait dirigé les équipes se trouvant à bord du navire, donné des instructions à tout l'équipage, et son salaire aurait été nettement supérieur à celui d'un matelot.

PERSONNE1.) fait valoir qu'il ne relèverait pas de la catégorie des cadres supérieurs, les conditions cumulatives posées par l'article L.162-8 (3) du Code du travail n'étant pas réunies.

Il n'aurait ainsi disposé ni d'un salaire nettement plus élevé, ni d'un pouvoir de direction effectif. Le poste de « Schiffsführer » ne saurait être considéré comme poste à responsabilité, mais relèverait tout simplement de la répartition des tâches dans la conduite d'un navire. Il n'aurait joui d'aucune indépendance dans l'organisation de son travail, étant donné qu'il aurait dû se conformer strictement à l'aménagement du temps de travail, tel que prévu par le tableau de service.

Concernant la qualité de cadre supérieur, l'article L.162-8 (3) du Code du travail dispose notamment que « 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 ».

Les conditions posées à l'article L.162-8 (3) du Code du travail, à savoir un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, 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, doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

L'employeur, excipant le statut de cadre supérieur de son salarié, doit en principe établir que ce dernier exerçait en son sein des fonctions dirigeantes de cadre supérieur ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, rémunérées par un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective et bénéficiant d'une large indépendance dans

l'organisation du travail et des horaires. (voir en ce sens : Cour d'appel, 17 novembre 2022, numéro CAL-2021-00509 du rôle)

En l'espèce, il y a lieu de constater que le contrat de travail est muet quant au prétendu statut de cadre supérieur de PERSONNE1.), ce dernier ayant été, à l'époque, engagé en tant que matelot.

Le document, une page isolée, dont la société SOCIETE1.) affirme qu'il constitue un « Extrait de la Rheinschiffahrtspolizeiverordnung », manque de toute valeur probante alors qu'un « Schiffsführer » n'y est pas qualifié de cadre supérieur.

L'affirmation selon laquelle PERSONNE1.) toucherait un salaire supérieur à celui d'un matelot manque de pertinence et aucun élément soumis ne permet de retenir que PERSONNE1.) ait joui d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires du travail.

Au contraire, le temps de travail de PERSONNE1.) était aménagé par son employeur et prévoyait 14 jours de travail sur le bateau suivi de 14 jours de repos.

La société SOCIETE1.) reste partant en défaut d'apporter la preuve que les conditions cumulatives énumérées à l'article L.162-8 (3) du Code du travail sont réunies.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la qualité de cadre supérieur de PERSONNE1.) est à rejeter.

### 3.2 La demande relative au paiement de suppléments de rémunération pour travail dominical, travail de nuit et jours fériés

PERSONNE1.) fait valoir avoir été payé sur une base de 40 heures par semaine mais aurait travaillé effectivement 12 heures et non 8 heures, tel que cela résulterait des « Arbeitsnachweis ».

PERSONNE1.) verse un décompte des dimanches, jours fériés et nuit travaillées pour réclamer à titre des majorations de salaire les montants suivants au titre des années 2019 et 2020 :

- 5.034,00 € pour 25 dimanches travaillés en 2019
- 4.953,60 € pour 24 dimanches travaillés en 2020
- 862,90 € pour 3 jours fériés travaillés en 2019
- 2.063,78 € pour 7 jours fériés travaillés en 2020
- 1.790,52 € pour 498 heures de nuit travaillées en 2019
- 2.270,56 € pour 617 heures de nuit travaillées en 2020.

Il fait valoir que les « Arbeitsnachweis » mensuels établis par l'employeur détailleraient les jours travaillés dans le mois, le nombre de nuits prestées ainsi que les dimanches et jours fériés travaillés.

La société SOCIETE1.) conteste les demandes tant en leur principe qu'en leur quantum.

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

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

Elle conteste encore les montants réclamés en faisant valoir que les montants réclamés ne correspondraient pas à un calcul exact alors qu'il n'y aurait pas de décompte précis sur la réalité des heures prestées.

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

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

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

Si en vertu de l'article 10 de l'accord interprofessionnel, les jours de repos compensatoires sont compris dans l'aménagement des jours de travail et de jours de repos, toujours est-il qu'en vertu des dispositions légales précitées, les majorations de salaire de ce chef restent dues.

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

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) fait désormais, dans son décompte actualisé, ses calculs sur base de 12 heures de travail.

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

Aussi, les pièces intitulées « Arbeitsnachweis » de 2019 reprennent sur une « Schichtzeit de 00h00 à 24h00 » 12 heures de travail total (Gesamtstunden).

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

En l'absence de contestations circonstanciées quant aux montants demandés, la demande de PERSONNE1.) à titre de suppléments de salaire pour dimanches

et jours fériés travaillés entre janvier 2019 et décembre 2020 est dès lors à déclarer fondée pour la somme totale réclamée de 12.914,28 euros brut.

Quant aux heures de nuit réclamées, conformément à l'article 1315 du Code civil, il incombe au salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires ou d'heures de nuit, d'en rapporter la preuve en cas de contestation, ce d'abord en ce qui concerne la réalité de la prestation desdites heures.

En l'espèce, il résulte des « Arbeitsnachweis » des années 2019 et 2020 versé en cause que PERSONNE1.) a presté les heures supplémentaires à titre d'heures de nuit réclamées, l'employeur les ayant lui-même retranscrites.

En l'absence de contestations circonstanciées quant aux montants demandés, la demande de PERSONNE1.) à titre de suppléments de salaire pour heures de nuit travaillées entre janvier 2019 et décembre 2020 est dès lors à déclarer fondée pour la somme réclamée de 4.061,08 euros brut.

### 3.3 La demande relative aux heures supplémentaires

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) déclare avoir presté de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été payées et qui ne figureraient pas non plus sur les fiches de salaire.

Il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer à titre de 78 heures supplémentaires pour l'année 2019 la somme de 2.617,41 euros et pour l'année 2020 la somme de 2.683,- euros.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) en faisant valoir que PERSONNE1.) n'établirait pas avoir demandé l'accord de son employeur pour faire des heures supplémentaires ou d'avoir effectivement presté des heures supplémentaires.

Tel que le tribunal l'a déjà relevé, il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le paiement 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 preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement (C.A. 12 mars 1980).

Au vu des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, il faut constater que l'affirmation de PERSONNE1.) consistant à dire qu'il aurait presté en tout 156 heures supplémentaires au cours des années 2019 et 2020 n'est pas établie.

Ainsi, il ne prouve pas avoir presté des heures supplémentaires sur ordre et avec l'accord de l'employeur.

Force est de constater qu'à défaut d'autres éléments de preuve, les indications fournies sur le Bordtagekonto ou Arbeitsnachweis par PERSONNE1.) ne sont pas de nature à établir la réalité des heures de travail supplémentaires alléguées.

Il faut donc conclure que PERSONNE1.) n'a pas rapporté le moindre élément de preuve d'avoir en 2019 et 2020 presté des heures supplémentaires.

Sa demande est partant à déclarer non fondée.

#### 3.4 La demande relative aux congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) imputerait les 30 jours de congés payés sur son temps de repos, ce qui reviendrait à lui supprimer purement et simplement ses congés payés de sorte qu'il estime que la société SOCIETE1.) lui serait redevable des sommes de 5.752,68 euros pour l'année 2019 et 5.896,51 euros pour 2020.

La société SOCIETE1.) fait valoir que le domaine de la navigation fluviale serait un secteur d'activité dans lequel les règles classiques du droit du travail ne s'appliqueraient pas alors que le rythme de travail et de vie des employés ne permettrait pas de faire application des règles générales.

Ainsi, le législateur européen serait intervenu à travers une directive 2014/112/UE portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant plus particulièrement l'aménagement du temps de travail.

Cette directive et donc l'Accord Européen auraient été transposés en droit luxembourgeois par un accord interprofessionnel du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conclu entre ORGANISATION1.), d'une part, et les syndicats ORGANISATION2.) et ORGANISATION3.), d'autre part, puisque conformément à l'article L.211-3 du Code du travail, les salariés dans le domaine de la navigation fluviale ne seraient pas soumis aux dispositions du Titre Premier du Livre II du Code du travail luxembourgeois.

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

La présente demande serait dès lors à analyser à la lumière de cette convention et plus particulièrement par rapport à son article 3 portant sur le temps de travail et sur les congés annuels.

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

A ce sujet, la société SOCIETE1.) explique que conformément à l'article 3 de l'accord interprofessionnel la durée maximale de travail sur une période de référence de 12 mois serait fixée à 2.176 heures (= 52 semaines – (5 semaines de congés minimum et 10 jours fériés) x 48 heures).

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

Admettre le contraire, serait cumuler deux périodes de congé.

Elle fait encore valoir que le temps de travail de PERSONNE1.) s'organiserait conformément à la clause 5 (2) de la Convention, confirmée par la clause 10, et que le plan de service de PERSONNE1.) serait en principe basé sur deux périodes consécutives de 14 jours, une période de 14 jours à bord et par la suite une période de 14 jours de repos.

Ainsi, en pratique, il ne serait pas possible de poser des jours de congés supplémentaires en dehors des périodes de repos puisqu'à bord du navire un jour de congé ne serait pas réellement un jour de congé puisqu'il ne permettrait pas de vaquer à des occupations privées en dehors de leur lieu de travail. De même, la période de repos qui suivrait immédiatement la période de travail permettrait de rentrer à son domicile et donc de s'adonner à des activités privées sans avoir recours à un jour de congé supplémentaire.

PERSONNE1.) ne serait dès lors pas fondé à réclamer le paiement de jours de congés puisque ceux-ci seraient intégrés dans le rythme de travail du salarié.

Cette position serait d'ailleurs partagée par l'Inspection du travail et des mines.

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) se méprendrait quand elle prétendrait sur base de la clause 10 de l'accord interprofessionnel que les congés seraient compris dans les jours de repos figurant sur le plan annuel de service.

Il soutient avoir travaillé sur un bateau naviguant en continu, selon les modalités d'exploitation B, 24h sur 24h, à la différence d'un navire naviguant seulement 14h par jour (mode d'exploitation A).

Dans le cadre de l'exploitation B en continu, le principe aurait été pour 1 jour à bord, 1 jour de repos compensatoire. La justification aurait été d'une part le fait d'être en continu sur le bateau même les moments de repos à bord, et du fait que même en repos, il y aurait toujours le bruit du bateau et la possibilité de devoir intervenir à tout moment en cas de problème.

Cela ne saurait donc être considéré comme incluant les congés payés.

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

Le contrat de travail du requérant ne stipule rien quant au temps de travail et de repos.

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

Pour mettre en œuvre ladite directive, les organisations syndicales (ORGANISATION2.) et (ORGANISATION3.), d'un côté, et (ORGANISATION1.), de l'autre, ont eu recours à la faculté leur conférée par l'article L.165-1 du Code du travail de conclure des accords pour mettre en application des directives, et notamment des directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen et ont conclu le 22 mars 2017 un accord interprofessionnel relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

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

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

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

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

Dans la mesure où les congés sont d'ores et déjà été déduits du temps de travail, le salarié ne peut plus poser des congés supplémentaires sans cumuler ledit congé. (voir en ce sens : tribunal du travail de et à Luxembourg, 26 février 2021, rép.fisc. n°s 660/2021 et 661/2021 ; Cour d'appel, 17 novembre 2022, numéro CAL-2021-00509)

Contrairement aux affirmations de (PERSONNE1.), ce système ne porte pas atteinte à son droit au congé payé.

Il résulte des pièces versées en cause que l'employeur a aménagé le temps de travail, de repos et de congés en prenant comme base un temps de travail obligatoire une moyenne de 15 jours par mois.

Il s'ensuit que les 15 jours de travail sont suivis de 15 jours de repos, conformément à la clause 5 (2) de l'accord interprofessionnel et en vertu de l'article 2 de la clause 10 de l'accord interprofessionnel, les jours de congés (2,5 jours) sont d'office compris dans cette répartition.

Les protocoles de bord confirment cette répartition.

PERSONNE1.) n'a d'ailleurs jamais remis en cause la répartition de son temps de travail.

Il n'établit pas non plus avoir demandé des jours de congés et que l'employeur les ai refusés.

La société SOCIETE1.) a dès lors, suite à la directive 2014/112/UE du 19 décembre 2014 et à l'accord interprofessionnel de mars 2017, inclus dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos les congés payés annuels contractuellement prévus.

L'employeur ayant partant respecté le droit au congé de PERSONNE1.), sa demande est à déclarer non fondée.

### 3.5 La demande relative à la délivrance de fiches de salaire rectifiées

PERSONNE1.) réclame la production de fiches de salaire rectifiées pour la période de janvier 2019 à décembre 2020.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de faire droit à cette demande.

Conformément à la demande de PERSONNE1.), il y a lieu d'assortir la condamnation afférente d'une astreinte.

### 4. Indemnité de procédure

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

En revanche, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 750,- euros.

### 5. Exécution provisoire

En application de l'article 148, alinéa 3, du Nouveau Code de Procédure Civile l'exécution provisoire de la condamnation au paiement des salaires échus est de droit.

**PAR CES MOTIFS :**

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

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

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) à titre des suppléments de salaire pour travail dominical, jours fériés et heures de nuit entre janvier 2019 et décembre 2020 à hauteur de la somme de 16.975,36 euros brut,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 16.975,36 euros brut, cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de suppléments de salaire pour heures supplémentaires,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de congés non pris,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire rectifiées pour les mois de janvier 2019 à décembre 2020 dans le mois à partir de la notification du présent jugement, et ce sous peine d'une astreinte de 25,- euros par jour de retard,

**limite** le maximum de l'astreinte à 2.500,- euros,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile;

**dit** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

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

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.