

Rép.no. 1436/23
(rôle L-TRAV-143/20)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI 17 MAI 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile à l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à L-2442 Luxembourg, 340, rue du Rollingergrund,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Alexis GUILLAUME, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
(anciennement la société anonyme SOCIETE2.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 STRASSEN, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° 220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

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 27 février 2020.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 2 avril 2020 à 9.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 30 mars 2023, à 9.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Maître Alexis GUILLAUME comparut pour la partie demanderesse et Maître Laura BACH se présenta pour la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 27 février 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Principalement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE2.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), au recalcul des jours de congé annuel et la rectification des fiches de salaire des mois de mai à octobre 2018 ainsi que d'ordonner à celle-ci à lui accorder 129,35 heures (soit 16,17 jours) de congés illégalement retirés des retirées des fiches de salaires susmentionnées.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE2.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), au paiement de la somme de 2.728,08 euros à titre d'indemnité de congé non accordé.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande ayant été faite dans les forme et délai de la loi, est à déclarer recevable en la pure forme.

A l'audience du 30 mars 2023, la société anonyme SOCIETE2.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), demande reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur fondement de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 4 juin 2010 avec effet au 1^{er} juillet 2010 par la société SOCIETE2.) en la qualité de « *Steuermann mit Patent in der Binnenschiffahrt* ».

Actuellement, il est toujours aux services de la partie défenderesse.

MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait exposer que son contrat de travail serait soumis à la convention collective signée en date du 1^{er} novembre 2014.

En sa qualité de navigateur de bateau, il travaillerait régulièrement 14 jours respectivement 21 jours d'affilés et puis, il profiterait de la même période à titre de congé.

Il fait valoir qu'au niveau de son contrat de travail et de ses fiches de salaire, il serait indiqué qu'il a droit à 42 jours de congé par an.

Or, chaque mois, la partie défenderesse lui retirerait 3,5 jours de son solde de congé.

Ainsi, au courant de l'année 2018, il aurait été en congé de maladie dûment certifié du 18 mai au 6 juin 2018 et puis du 9 juin au 9 octobre 2018. L'employeur aurait continué à décompter pendant ses périodes de maladie, 3,5 jours de congés par mois de son solde de congé.

PERSONNE1.) considère que cette procédure serait contraire à la loi, notamment aux dispositions des articles L.233-6 et L.233-11 du Code du travail alors que sur base d'une jurisprudence constante en la matière, les jours de congé annuel qui tombent dans une période de maladie doivent être maintenus.

Il résulterait néanmoins de ses fiches de salaire des mois de juin, juillet, août, septembre et octobre qu'à chaque reprise, l'employeur aurait de manière illégale retranché 3,5 jours de congé du solde de son congé annuel.

PERSONNE1.), au vu des éléments exposés dans sa requête, réclame le recalcul des jours de congé annuel et la rectification des fiches de salaire des mois de mai à octobre 2018 et l'octroi des jours de congé indûment décomptés de son solde de congé.

Il estime qu'il pourrait prétendre à 129,35 heures, soit à 16,17 jours pour les mois en question, aux termes du tableau figurant dans la requête à laquelle il est renvoyé.

Ces 16,17 jours de congé lui auraient été illégalement déduits de son solde de congé.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 2.728,08 euros à titre de compensation pécuniaire des jours de congés qui ne lui auraient pas été accordés par l'employeur. Ce montant qui se décompose comme suit: 129,35 heures x taux horaire de 21,0907.

Tout d'abord, la partie défenderesse rappelle que PERSONNE1.) serait à ses services depuis onze années sans jamais avoir réclamé des arriérés de salaires au titre de jours de congés non accordés.

Elle fait plaider qu'il existerait un cadre juridique particulier dans lequel s'exerce les activités professionnelles dans le domaine de la navigation fluviale.

Ce cadre serait dressé par le droit communautaire aurait été transposé au Luxembourg par le biais de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017.

Le domaine de la navigation fluviale serait un secteur d'activité dans lequel les règles classiques du droit du travail peinerait à s'appliquer.

En effet, le rythme de travail et de vie des employés ne permettrait pas de faire application des règles générales et parfois même d'ordre public qui trouvent application au salariés « ordinaires ». Ainsi, les salariés actifs dans le domaine de la navigation fluviale auraient un rythme de vie spécifique en ce qu'ils peuvent loger ou habiter à bord des bateaux sur lesquels ils travaillent. La plupart des salariés travailleraient plusieurs jours consécutifs à bord et passeraient ensuite plusieurs jours chez eux ou ailleurs durant leur temps de repos. Le rythme classique de huit heures par jour de 8.00 heures à 17.00 heures et quarante heures par semaine ne serait pas envisageable dans ce secteur d'activités.

C'est pourquoi que le législateur européen aurait décidé d'intervenir 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.

Cette convention viserait à réglementer les conditions liées à la durée du travail 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 réglementant la durée du travail.

Cela permettrait notamment aux employeurs dans ce domaine d'adapter les horaires et la durée de travail des employés à leur rythme de vie sans tenir compte des dispositions impératives posées par le Cde du travail en la matière.

En ce qui concerne plus particulièrement l'aménagement du temps de travail, la convention collective applicable à la société employeuse prévoit dans son article 03.01 c) que le salarié doit être à bord 182,5 jours par an, ce qui correspond à 182,5 jours de travail effectif. Les jours de congés légaux auraient d'ores et déjà été retirés de ce temps de travail et apparaîtraient chaque mois en déduction sur les fiches de salaire des salariés. Il en résulterait que le salarié travaille en réalité 182,5 jours par an. Sur une année, cela représenterait en moyenne 15,2 jours de travail par mois.

Pour faciliter la gestion et le calcul des jours de travail, un système aurait été mis en place répandu dans tout le secteur selon lequel le salarié se trouve 14 jours à bord de son bateau (14 jours de travail effectif) et bénéficierait ensuite de 14 jours de repos.

Ensuite, deux fois par an, à savoir au 30 juin et au 31 décembre, les jours de travail effectif seraient comptabilisés.

S'il y a un excédent de jours de travail, ceux-ci seraient rémunérés. Lorsque le solde de jours de travail serait négatif, les jours de travail manquants devraient être compensés sur la période suivante.

Dès lors, la législation applicable en matière de durée du travail ne serait pas adaptée au secteur de la navigation fluviale et que des dispositions particulières auraient été imposées. Ceci aurait d'ailleurs été reconnu par le législateur luxembourgeois étant donné qu'il a exclu le domaine du transport fluvial du champ d'application du Titre premier du Livre II du Code du travail consacré à la durée du travail.

La partie défenderesse fait encore valoir que l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 aurait pour objet de transposer la directive 2014/112/UE qui vise spécialement le secteur de la navigation et de combler le vide juridique causé par la non-applicabilité des dispositions du Titre premier du Livre II du Code du travail afin de tenir compte des spécificités et des contraintes du secteur ainsi que des différents modèles d'organisation du temps de travail pratiqués à bord.

Cette convention aurait pour objectif de combler « *une plage de non-droit au niveau de la réglementation de la durée de travail* » que connaît le secteur de la navigation fluviale. Elle aurait été déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 31 mai 2017 et serait donc applicable aux salariés employés sous contrat de travail soumis au droit luxembourgeois.

L'employeur estime qu'il y aurait donc lieu d'analyser le bien-fondé de la demande de PERSONNE1.) à la lumière de cette convention et plus particulièrement de l'article 3 portant sur le temps de travail et sur les congés annuels.

Conformément à la prédite convention et compte tenu de l'aménagement du temps de travail, il ne subsisterait aucun droit supplémentaire au congé légal, de sorte qu'il y aurait lieu de déclarer non fondée la demande du requérant. Il ne subsisterait aucun droit supplémentaire au congé légal.

Ce constat ressortirait de l'interprétation de la clause 3 au regard notamment de la clause 10 et compte tenu de l'organisation atypique du temps de travail dans le domaine de la navigation fluviale.

La clause 3 de la convention fixerait la durée maximale de travail sur une période de référence de 12 mois à 2176 heures. La durée maximale de travail sur ladite période de référence aurait été obtenue en reprenant la formule fixée dans l'accord européen. Au paragraphe 3, point 3 de l'accord européen, la durée maximale du travail pour une période de référence de 12 mois serait fixée à 2304 heures.

La base de calcul utilisée montre qu'une période de congé minimum de 4 semaines aurait été déduite afin de déterminer cette durée maximale de travail.

Aux termes de l'que l'article 2 de la directive, il serait prévu que les Etats Membres peuvent, dans le cadre de la transposition, introduire des dispositions plus favorables aux salariés que celles résultant de la directive.

La durée minimale de congé étant selon la loi luxembourgeoise de 5 semaines, cette période devrait être prise en compte dans le calcul pour déterminer la durée maximale de travail selon la loi luxembourgeoise. Il serait également prévu dans la convention que les jours fériés au Luxembourg sont déduits de la base de calcul.

En conséquence, la base de calcul en droit luxembourgeois serait la suivante : [52 semaines – (5 semaines de congé minimum et 10 jours fériés) X 48 heures], soit une durée maximale de travail de 2176 heures sur une période de référence de 12 mois.

Il y aurait donc lieu de conclure que dans le cadre de la fixation de la durée maximale de travail de 2176 heures, les jours de congé ont été déduits et que si les salariés disposaient d'un droit supplémentaire aux congés légaux, deux périodes de congés se cumuleraient.

En outre, la directive, l'accord européen et la convention reconnaîtraient que du fait du rythme de travail et de vie particulier dans ce secteur d'activité, un aménagement particulier du temps de travail s'impose.

Dans le cas de la société employeuse, le temps de travail s'organiserait conformément à la clause 5 (2) de la convention. Le plan de service serait en principe basé sur deux périodes consécutives de 14 jours. Ainsi, les salariés seraient à bord du bateau pendant une période de 14 jours consécutifs, puis seraient en repos pendant la même durée de 14 jours consécutifs.

Pendant la durée de 14 jours, ils alterneraient temps de travail et temps de repos à bord du navire, puis ils disposeraient de 14 jours de repos immédiatement après cette période, conformément à l'article 5 (2) de la convention.

Dans la pratique, ils n'auraient donc pas la possibilité de poser des jours de congé supplémentaires puisque, à bord du navire, un jour de congé ne serait pas réellement un jour de congé puisqu'il ne leur permettrait pas de vaquer à des occupations privées en dehors de leur lieu de travail. De même, la période de repos qui suit immédiatement la période de travail leur permettrait de rentrer à leur domicile et donc de s'adonner à des activités privées sans avoir à recourir à un jour de congé supplémentaire.

Cette position serait d'ailleurs confirmée par la clause 10 de la convention et notamment par son second alinéa qui prévoit expressément que « *les périodes de congés payés annuels et les périodes de repos dues au titre des jours fériés légaux sont comprises dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos, tel que prévu par le tableau de service* ».

PERSONNE1.) ne serait dès lors pas fondé à réclamer des jours de congé supplémentaires.

Par ailleurs, cette position serait d'ailleurs partagée par l'Inspection du Travail et des Mines qui estime également que sur base des dispositions de la convention, il ne subsisterait aucun droit à des congés supplémentaires.

La partie défenderesse se réfère encore à un jugement rendu en date du 26 février 2021 par le tribunal du travail de Luxembourg, qui aurait retenu cette position eu égard à l'organisation atypique du temps de travail dans la navigation fluviale. Ce jugement aurait été confirmé par l'arrêt de la Cour d'appel du 17 novembre 2022 (numéro CAL-2021-00510 du rôle).

PERSONNE1.) ne serait en outre pas fondé à réclamer une compensation des jours de congé déduits durant une période de maladie puisqu'aucun droit supplémentaire au congé n'existe étant donné que celui-ci est pris en compte dans la fixation du temps de travail effectif des salariés.

Si toutefois il était décidé qu'un droit au paiement du congé existe, la partie défenderesse estime que PERSONNE1.) ne prouverait pas qu'il aurait formulé une demande de congés payés pour les périodes visées dans la requête. Or, une absence pour maladie durant un congé ne pourrait annuler le congé que s'il y a effectivement eu une demande de congés ce qui ne serait pas en cas en l'espèce. Elle considère encore que PERSONNE1.) connaîtrait parfaitement le rythme de travail et serait parfaitement informé du fait qu'aucun droit supplémentaire au congés ne subsiste.

Sa demande serait encore à déclarer non fondée à ce titre.

La partie défenderesse fait encore plaider que, en ce qui concerne la demande subsidiaire du requérant en paiement des jours de congé prétendument retirés à tort en cas de maladie, le seul cas prévu par le code du travail dans son article L.233-12 est celui du résidu de congés à la fin de la relation de travail.

Or, il ne serait pas fondé à demander une indemnité compensatoire pour congés non pris puisque la relation de travail serait encore en cours.

PERSONNE1.) fait répliquer qu'il aurait le droit de prendre le congé accumulé pendant ses périodes de maladie en dehors de sa maladie. Il y aurait lieu de distinguer entre les jours de congés non pris et les jours de congé retirés pendant la maladie. L'employeur lui aurait retiré ses congés alors qu'il a été en maladie, de sorte qu'elle devrait lui mettre en compte le congé accumulé pendant sa maladie, sinon lui payer une compensation pécuniaire pour les jours de congés non accordés.

Il ne s'agirait pas d'un droit au congé supplémentaire, mais d'un congé maladie. L'avis de l'Inspection du Travail et des Mines ne réglerait d'ailleurs pas la question de la maladie du salarié pendant ses jours de repos.

MOTIFS DE LA DECISION

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 4 juin 2010 prenant effet le 1^{er} juillet 2010, PERSONNE1.) est entré au service de la partie défenderesse en qualité de « *Steuermann mit Patent in der Binnenschifffahrt* ». Il est toujours aux services de la partie défenderesse.

Aux termes de l'article L.211-3 du Code du travail, les dispositions du Titre 1 – durée de travail – du Livre II – réglementation et conditions de travail – ne sont pas applicables aux entreprises de transport fluvial.

Dès lors, les articles L.233-6 et L.233-11 du Code du travail invoqués par PERSONNE1.) ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce.

Aux termes de l'article 04 du contrat de travail du requérant, intitulé « *Arbeitszeit und Jahresurlaub* », il a été stipulé ce qui suit :

Article 04.01 « *Arbeitszeit* » :

« *Gemäß Artikel 3 des Gesetzes vom 9 Dezember 1970, welches die Arbeitszeit im öffentlichen und privaten Bereich reglementiert, fällt die Binnenschifffahrt nicht unter diese Bestimmungen, sondern wird durch die Kollektivkonvention geregelt.* »

Article 04.02 « *Jahresurlaub* » :

« *Der Jahresurlaub ist gemäß Kollektivkonvention geregelt.* ».

L'article 03 (« *Arbeitszeit, Schichtszeit und Freizeit* ») de la convention collective conclu entre la société SOCIETE2.), l'ORGANISATION2.) et le ORGANISATION3.) stipule ce qui suit :

« *03.01. Unter Berücksichtigung der Jahresarbeitszeit sind die Schichtzeiten im festgelegten Kalenderjahr wie folgt aufgeteilt :*

*a) Einsatzsystem 1/1 = 1 Einsatztag zu 1 Ausgleichruhetag
Folgende bordinternen Schichtsysteme sind möglich : 14/14, 21/21, 28/28*

Der Mitarbeiter kann in Abstimmung mit der Personaldisposition das Schichtsystem auswählen.

Nach der Auswahl verbleibt der Mitarbeiter mindestens für ein Kalenderjahr in dem gewählten System.

Andere Schichtsysteme (15-15 oder 30-30) können auf Wunsch der Besatzung und nach Genehmigung durch die Geschäftsführung praktiziert werden.

b) Die Ansprüche auf gesetzliche Urlaubstage und vergütete Freistellung an gesetzlichen lux. Feiertagen sind mit den aus den Einsatzsystemen entstehenden Ansprüchen auf Ausgleichsruhetage abgegolten.

c) Jahresarbeitszeit = 182,5 Einsatztage. »

Afin de tenir compte des particularités du rythme du travail dans le domaine de la navigation fluviale, l'Union européenne de la navigation fluviale (UNEF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), ont conclu le 15 février 2021 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 2014/122/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 côté, 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 le prédit accord.

Suivant la clause 10 de l'accord interprofessionnel, intitulé « congés annuels » : « *tout travailleur a droit au nombre de jours 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 prévus 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 2014/122/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.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, « *le requérant n'est pas fondé à réclamer une compensation des jours de congé déduits durant une période de maladie puisqu'aucun droit supplémentaire au congé n'existe étant donné que celui-ci est pris en compte dans la fixation du temps de travail effectif des salariés* ».

Dans la mesure où les congés sont d'ores et déjà déduits du temps de travail, le salarié ne peut ainsi plus poser des congés supplémentaires sans cumuler ledit congé, ceci alors même qu'il a été en congé de maladie pendant plusieurs mois.

Dès lors, étant donné que les congés ont déjà été préalablement pris en compte par la partie défenderesse qui les a déduits du temps de travail du requérant, ce dernier ne saurait, pas prétendre à du congé supplémentaire, qu'il ait été en maladie ou non.

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 15,2 jours par mois. L'employeur a déduit d'emblée 3,5 jours de congés par mois.

Il s'ensuit que les 14 jours de travail sont suivis de 14 jours de repos dont les 3,5 jours de congés ont été déduits.

La partie défenderesse a dès lors inclus dans l'aménagement des jours de travail et des jours de repos les congés payés annuels contractuellement prévus.

Par la déduction de 3,5 jours de congé par mois du temps de travail même en cas de maladie, l'employeur a partant respecté le droit au congé de PERSONNE1.) et ses demandes sont à déclarer non fondées.

En effet, sa demande principale tendant à voir condamner la partie défenderesse à recalculer ses jours de congé et à rectifier les fiches de salaire des mois pendant lesquels il a été en incapacité de travail pour cause de maladie de même que sa demande subsidiaire tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de congé non accordé doivent partant être déclarées non fondées.

Quant aux indemnités de procédure

Compte tenu de l'issue du litige il n'y a pas lieu d'allouer à PERSONNE1.) une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros contre le requérant.

Elle reste cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

dit la requête recevable en la pure forme;

se **déclare** compétent pour en connaître ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.), partant en déboute;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement société anonyme SOCIETE2.)) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG