

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 760/2026
(rôle L-TRAV-138/25)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 24 FEVRIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Fabrizio SALUCCI	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à L-2010 Luxembourg, 13, Breedewee, B.P. 55,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Tommy PRANZETTI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

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.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ s.a., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, avenue de la Gare, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Caroline SCHILTZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne FERRY, 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 et à Luxembourg en date du 10 mars 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 1^{er} avril 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 20 janvier 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Tommy PRANZETTI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Caroline SCHILTZ.

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 a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 mars 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 9.843,39 € sinon le montant de 3.502.- € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement, montant qui se décompose comme suit :

voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 6.829,59 € sinon à titre subsidiaire le montant de 488,20 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

voir condamner la partie défenderesse à lui payer du chef de 0,5 jour (4 heures) de congé le montant de 351,98, sinon à titre subsidiaire le montant de 351,95 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

voir dire que le paiement par la partie défenderesse du montant de 129,29 € pour vingt-quatre heures ou trois jours de congé est manifestement erroné ;

partant voir condamner la partie défenderesse à lui payer du chef de vingt-quatre heures ou trois jours de congé le montant de 2.111,89 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

voir condamner la partie défenderesse à lui payer au titre du profit-sharing pour l'année 2023 le montant de 210,41 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

voir condamner la partie défenderesse à lui payer au titre du crédit d'impôt conjoncture le montant de 16,38 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

voir condamner la partie défenderesse à lui payer au titre des heures de congé payé réduit de manière injustifiée le montant de 7,92 € sinon à titre subsidiaire le montant de 7,91 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

voir dire que les changements des bases de calcul pour l'assurance-maladie et l'assurance pension des fiches de salaire de juillet, août et septembre 2023 sont injustifiés et erronés ;

partant voir condamner la partie défenderesse à rectifier les fiches de salaire pour les mois de juillet, août et septembre 2023, sinon à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer la somme de 444,54 € avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

- en tout état de cause, voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer des fiches de salaire rectificatives et complètes des mois de janvier à octobre 2023, ainsi que du mois de mai 2024, dans un délai de cinq jours à compter de la notification du présent jugement, et ce sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard et par document ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance ;
- voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant relative à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension

A. Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne la demande du requérant tendant à se voir rembourser des cotisations pour les mois de juillet à septembre 2023, la partie défenderesse soulève l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître des questions d'affiliation et de cotisations sociales qui relèveraient de la compétence des juridictions sociales.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant ne peut pas demander au Tribunal du Travail de lui allouer une somme à titre de cotisations sociales auxquelles il estime pouvoir prétendre.

Le requérant n'a pas pris position sur le moyen d'incompétence soulevé par la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 25, alinéa 1^{er}, du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le remboursement de cotisations sociales n'étant pas une contestation relative au contrat de travail, le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande litigieuse.

Ainsi, d'après l'article 433 du code de la sécurité sociale, les contestations concernant l'affiliation, les cotisations sociales et amendes d'ordre relèvent de la compétence du Conseil arbitral et en appel du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Le Tribunal du Travail doit cependant se déclarer matériellement compétent pour connaître des autres demandes du requérant.

Ses autres demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent en outre être déclarées recevables en la forme.

II. Quant au fond

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir

- qu'il a signé un contrat de travail avec la partie défenderesse le 13 mars 2007 ;
- que ce contrat de travail a été modifié par un premier avenant du 23 février 2018 par lequel il a été promu au rang de *Captain* ;
- que par un deuxième avenant signé le 25 août 2021, les parties ont convenu qu'il travaillerait désormais à temps partiel ;
- que plus précisément, il a été convenu dans ce deuxième avenant qu'il travaillerait sur une base de 57,51% à partir de janvier 2022 où il ne travaillerait plus pendant les mois de janvier, mars, mai, juillet et septembre ;
- qu'il ne travaille plus pour la partie défenderesse depuis le 28 octobre 2023, date de son départ à la retraite ;
- qu'il s'avère qu'à l'occasion du versement de son dernier salaire du mois d'octobre 2023, la partie défenderesse ne lui a pas versé tout le salaire qui lui était dû ;
- que la partie défenderesse a unilatéralement et rétroactivement recalculé ses fiches de salaire de tous les mois de l'année 2023 ;
- que de plus, d'autres irrégularités ont été constatées lors de ces multiples recalculs, notamment concernant les heures de congé non payées et le crédit d'impôt conjoncture (CIC) ;

- que finalement, en mai 2024, la partie défenderesse n'a pas versé l'entièreté du montant de profit-sharing se rapportant à l'année 2023, auquel il a droit.

En droit, le requérant fait valoir

- que depuis son engagement chez la partie défenderesse en 2007, il travaillait à plein temps ;
- que par sa promotion en 2018 et la signature d'un premier avenant, son salaire a été adapté à un salaire mensuel brut de 12.210,41 €;
- que par un deuxième avenant, il a été convenu entre les parties qu'il ne travaillerait plus qu'à temps partiel et que son salaire serait en conséquence réduit à 57,51% du salaire prémentionné ;
- que depuis 2022, il ne travaillait plus les mois de janvier, mars, mai, juillet et septembre ;
- que juste avant son départ à la retraite, la partie défenderesse l'a informé le 11 octobre 2023 que son salaire allait être diminué rétroactivement ;
- que la partie défenderesse a expliqué que le pourcentage du salaire, convenu entre les parties à 57,51%, allait diminuer à 48,98% pour les salaires des mois de janvier à octobre 2023 ;
- que l'article L.121-7 du code du travail prohibe, sous peine de nullité, toute modification unilatérale de l'employeur d'une clause essentielle du contrat lorsque la procédure prévue par le prédit article n'a pas été respectée ;
- que le fait de modifier une telle clause rétroactivement souligne la gravité du comportement de la partie défenderesse ;
- qu'en l'espèce, la partie défenderesse a modifié le pourcentage de son salaire sans son accord, voire sans respecter un quelconque délai ou procédure prévue par le code du travail ;
- que son salaire pour le mois d'octobre 2023 a ainsi été réduit de 6.829,59 € sous la référence « Übertrag Vormonat » ;
- que la partie défenderesse a justifié cela d'une part par le fait qu'il est parti à la retraite en octobre 2023 et d'autre part parce qu'il ne travaillerait pas en novembre et décembre 2023 vu la fin de son contrat ;
- que selon la partie défenderesse, le pourcentage de 57,51% avait été retenu en fonction d'une année de travail complète ;
- qu'or, l'avenant du 25 août 2021 ne prévoit aucune clause, disposition ou autre stipulation permettant à la partie défenderesse de modifier le pourcentage de sa rémunération unilatéralement et rétroactivement en cas de son départ à la retraite, surtout que la partie défenderesse savait dès 2021, lors de la signature du deuxième avenant, qu'il allait partir à la retraite en octobre 2023 ;
- que la diminution du pourcentage de 57,51% constitue évidemment une violation aux termes de l'avenant du 25 août 2021 conclu entre parties, que la partie défenderesse ne peut modifier unilatéralement et surtout de manière rétroactive.

Le requérant fait partant valoir qu'il n'a donc pas perçu l'entièreté de sa rémunération pour le mois d'octobre 2023, un montant de 6.829,59 € devant encore lui être payé.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir que la réduction unilatérale et rétroactive du salaire à 48,98% par la partie défenderesse les mois de janvier à octobre 2023, dont le bienfondé serait évidemment contesté, aurait tout au plus dû aboutir à une réduction de 6.341,38 € et non pas de 6.829,58 € suite à une erreur de calcul.

Il fait dès lors valoir que son salaire, suivant le nouveau décompte de la partie défenderesse, aurait tout au plus dû être ajusté comme suit :

- ajustement du salaire de janvier 2023 : - 595,81 €
- ajustement du salaire de février 2023 : - 560,58 €
- ajustement du salaire de mars 2023 : - 586,62 €
- ajustement du salaire d'avril 2023 : - 623,04 €
- ajustement du salaire de mai 2023 : - 914,35 €
- ajustement du salaire de juin 2023 : - 722,13 €
- ajustement du salaire de juillet 2023 : - 766,02 €
- ajustement du salaire d'août 2023 : - 767,94 €
- ajustement du salaire de septembre 2023 : - 804,89 €

soit en tout le montant de - 6.341,38 €

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse a réduit son salaire de 6.829,58 € soit (6.829,58 € - 6.341,38 €) 488,20 € en trop.

Le requérant fait partant valoir à titre subsidiaire qu'il lui manque un montant de 488,20 €

En ce qui concerne ensuite les jours de congé non payés, le requérant conteste la méthode de calcul des jours de congé dans son ensemble.

Le requérant fait ainsi valoir que l'article 6 de son contrat de travail prévoit que les jours de congé seront calculés au prorata temporis tel que prévu dans la convention collective.

Il fait ainsi valoir que dans l'hypothèse où le calcul des jours de congé au prorata temporis ne donnerait pas de chiffre entier, mais un chiffre décimal, la partie décimale correspondra à un dédommagement financier.

Il fait ensuite valoir que la convention collective prévoit que chaque pilote bénéficie de 42 jours de congé par an et lorsque le salarié ne travaille pas l'année entière, il faudra se référer au nombre des mois travaillés multiplié par 3,5 jours pour chaque mois.

Il fait ensuite valoir que le contrat de travail et la convention collective parlent de jours (voire de demi-jours) de congé et non pas de jours de congé en heures.

Il fait ainsi valoir qu'il est donc question de congés en jours et non pas en heures.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a calculé selon la logique suivante :

- 42 jours de congé par an ;
- la partie défenderesse déduit les jours de congé des mois de novembre et de décembre où il n'a pas travaillé, soit $2 \times 3,5 = 7$ jours ;
- la partie défenderesse déduit $42 - 7 = 35$ jours de congé ;
- or, maintenant la partie défenderesse applique le taux de 48,98% sur les 35 jours de congé (pour rappel, il s'agit du taux que la partie défenderesse a unilatéralement appliqué à son salaire) ;
- ainsi, 35 jours de congé à 48,98% = 17,143 jours de congé

- il a pris 17 jours de congé en 2023 et la partie défenderesse lui a uniquement payé 0,143 jour de congé

Il fait ainsi valoir qu'étant donné que le contrat de travail, ainsi que la convention collective, parlent de jours, voire demi-jours de congé, la partie défenderesse a eu un mode de calcul erroné et aurait dû calculer comme suit :

- il a travaillé 5 sur 12 mois pendant l'année 2023 ;
- il a droit à 5 X 3,5 jours de congé pour l'année 2023 ;
- il a concrètement pris 17 jours de congé et a encore droit à être dédommagé financièrement pour 0,5 jour de congé

Il fait ainsi valoir que suivant cette méthode de calcul, conforme à son contrat de travail et à la convention collective, il aurait dû être payé pour son 0,5 jour de congé (4 heures) comme suit : $4(\text{heures}) \times 87,9956 \text{ €}(\text{salaire horaire}) = 351,98 \text{ €}$ sinon selon le taux horaire qu'il conteste et utilisé par la partie défenderesse : $4(\text{heures}) \times 87,9888 \text{ €}(\text{salaire horaire}) = 351,95 \text{ €}$

Il conteste ensuite le montant de 129,29 € payé par la partie défenderesse à titre de 3 jours de congé.

Il fait valoir que dans le « duty sheet » établi par la partie défenderesse pour le mois d'octobre 2023, il est indiqué qu'il aurait été indisponible (not available) du 25 au 27 octobre 2023 alors qu'il aurait été en congé payé.

Il fait valoir que l'intranet sur l'organisation des congés de la partie défenderesse en fait également état.

Il fait dès lors valoir que la partie défenderesse a payé son salaire sur base de 96 heures au lieu de 120 heures.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a reconnu s'être trompée et qu'elle lui a versé le montant de 129,29 € pour ces 24 heures le 26 juin 2024.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne fournit pas de détail des calculs ou de fiche de salaire ou de décompte quelconque pour expliquer le montant de 129,29 €

Il fait ainsi valoir qu'il conteste dans son ensemble les calculs de la partie défenderesse pour venir au montant de 129,29 € à titre de 24 heures, soit trois jours de congé, qui auraient en fait dû lui donner droit au montant suivant : $24 (\text{heures}) \times 87,9956 \text{ €}(\text{salaire horaire}) = 2.111,89 \text{ €}$

Le requérant fait partant valoir qu'il a droit à $(2.111,89 \text{ €} - 129,29 \text{ €}) = 1.982,60 \text{ €}$ à titre des 24 heures ou 3 jours de congé pour lesquels la partie défenderesse lui a uniquement versé 129,29 €

En ce qui concerne ensuite le profit-sharing, le requérant fait valoir qu'il a en mai 2024 obtenu une fiche de salaire lui versant un montant de 6.023,39 € à ce titre.

Il fait cependant valoir que d'après la convention collective, il a droit à ce titre à un montant de 6.234,34 €

Il fait en effet valoir que l'article 13.4.3. de la convention collective prévoit qu'un employé qui a travaillé plus de quatre mois, mais moins de douze mois, a droit au profit-sharing au prorata du nombre de mois travaillés.

Il fait ainsi valoir qu'il a été employé pendant 10 mois par la partie défenderesse l'année 2023, ce qui correspondrait à un pourcentage de 83,33% (10/12).

Il fait ensuite valoir que sur ces 10 mois, il a travaillé 5 mois, de sorte que le prorata du nombre de mois devrait donc être divisé par deux, ce qui correspondrait à $(83,22/2 =) 41,67 \%$.

Il fait ensuite valoir que pour un pilote dans une situation identique à la sienne, mais ayant travaillé à temps plein en 2023, un montant de 14.961,23 € a été alloué au titre du profit-sharing.

Il fait dès lors valoir qu'il aurait dû toucher 41,67% de 14.961,23 €, ce qui correspondrait à un montant de 6.234,34 €, donc 210,41 € de plus que le montant de 6.023,39 qu'il a reçu en mai 2024.

Le requérant fait partant valoir qu'il est en droit de réclamer un supplément de 210,41 € de la partie défenderesse au titre du profit-sharing pour l'année 2023.

En ce qui concerne ensuite le crédit d'impôt conjoncture (CIC), le requérant fait valoir qu'il a ici subi un dommage de 16,38 € lors de l'adaptation des montants au titre du CIC, lors de différents mois en 2023.

Il fait en effet valoir que par l'adaptation de son salaire en octobre 2023 de 57,51% à 48,98%, les montants respectifs touchés ont été réduits en conséquence pour aboutir à une variation totale de 16,38 € que la partie défenderesse devrait lui payer, ceci alors que l'adaptation de son salaire serait contraire à l'avenant du 25 août 2021.

Il fait ainsi valoir que l'adaptation de son salaire par la partie défenderesse à 48,98% a erronément modifié le montant du CIC pour les mois suivants :

- janvier 2023 : 47,56 € passe à 44,00 €
- février 2023 : 48,00 € passe à 44,00 €
- juin 2023 : 48,00 € passe à 44,00 €
- août 2023 : 48,00 € passe à 44,00 €
- septembre 2023 : 44,82 € passe à 44,00 €

Il fait partant valoir que la différence étant de 16,38 €, il est en droit de réclamer ce montant à la partie défenderesse au titre du CIC non pris en compte suite à l'adaptation litigieuse du salaire de 57,51% à 48,98%.

Il fait ensuite valoir que le montant des heures de congé payé du mois de février a été réduit de manière unilatérale et injustifiée après le recalcul litigieux de la partie défenderesse du mois d'octobre 2023.

Il fait ainsi valoir que le nombre de ces heures est passé de 1,23 heures à 1,14 heures.

Il fait dès lors valoir qu'en prenant en compte le salaire horaire de 87,9956 €, la partie défenderesse lui redoit $[87,9956 \text{ €} \times (1,23 - 1,14)] = 7,92 \text{ €}$

Il fait valoir à titre subsidiaire qu'en prenant en compte le salaire horaire contesté et utilisé par la partie défenderesse de 87,9888 €, la partie défenderesse lui redoit le montant de $[87,9888 \text{ €} \times (1,23 - 1,14)] = 7,91 \text{ €}$

Il demande finalement la rectification de ses fiches de salaire des mois de janvier à octobre 2023, ainsi que de sa fiche de salaire du mois de mai 2024.

Il fait en effet valoir que les rémunérations et les cotisations sociales, notamment de l'assurance-maladie et de l'assurance-pension, étant erronées, il y a lieu d'ordonner la rectification des prédites fiches de salaire.

Le requérant demande partant à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer des fiches de salaire rectificatives et complètes des mois de janvier à octobre 2023, ainsi que du mois de mai

2024, dans un délai de cinq jours à compter de la notification du présent jugement, et ce sous peine d'une astreinte de 100.- €par jour de retard et par document.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait valoir

- que le requérant était employé auprès de sa société depuis le 13 mai 2007, soit pendant plus de seize ans avant son départ à la retraite le 27 octobre 2023 ;
- qu'il connaissait parfaitement le fonctionnement, ainsi que l'organisation du temps au sein de son employeur ;
- que le fait qu'il conteste aujourd'hui ce fonctionnement devant un tribunal ne peut dès lors que traduire sa mauvaise foi ;
- que pour le contexte, il est impossible, pour des raisons évidentes, d'accorder aux pilotes un régime de temps partiel « classique » tel qu'il existe pour le personnel au sol, dès lors que les vols auxquels les pilotes sont affectés ont des durées qui ne peuvent être modulées ;
- que depuis 2018/2019 et jusqu'à ce jour, la convention collective négociée entre elle et les organisations syndicales prévoit un régime spécifique de temps partiel applicable aux pilotes ;
- que plus particulièrement, dans les dispositions visant spécifiquement les pilotes (partie II B de la convention collective 2020/2022), il convient de se référer à l'article 44 intitulé « Part-time work », lequel fixe les conditions ;
- que dans le cadre de ce régime, elle propose trois options différentes de temps partiel, consistant soit en deux ou quatre jours non travaillés par mois, soit en des mois entiers non travaillés ;
- que selon ce dernier système, le pilote perçoit un salaire annuel calculé sur la base des mois effectivement travaillés au cours de l'année, ce salaire étant toutefois réparti sur l'ensemble des mois de l'année, y compris ceux durant lesquels aucun travail n'est effectivement presté ;
- qu'en d'autres termes, même pour les mois « off », le salarié continue à percevoir une rémunération mensuelle résultant du calcul annuel ;
- que cette organisation, en vigueur depuis de nombreuses années et négociée avec les syndicats, telle que reprise dans la convention collective, n'a jamais été remise en cause et était parfaitement connue de l'ensemble de ses salariés ;
- qu'en 2022, le requérant a opté pour l'option prévoyant des mois non travaillés, à raison de cinq mois par année travaillée ;
- que concrètement, il travaillait sur sept mois de l'année (février, avril, juin, août, octobre, novembre et décembre) et qu'il était « en off » pendant les cinq mois restants (janvier, mars, mai, juillet et septembre) ;
- que cette option correspond à 57,51% d'un temps de travail à temps plein, calcul effectué sur la base des jours ouvrables rapportés au temps de travail annuel à plein temps ;
- qu'en conséquence, le requérant était rémunéré mensuellement à hauteur de 57,51% sur la base de ce calcul ;
- que c'est dans ce contexte que les parties ont signé, en date du 25 août 2021, un avenant au contrat de travail qui prévoit le passage au temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2022, qui

précise les mois non travaillés par année entière et confirme la réduction de rémunération en conséquence ;

- qu'il y est en outre expressément stipulé que le treizième mois, les jours de congé, ainsi que l'ensemble des accessoires de salaire, sont réduits en proportion ;
- qu'elle renvoie aux attestations testimoniales qu'elle a versées aux débats pour étayer d'avantage ses explications.

En ce qui concerne dès lors les revendications du requérant, la partie défenderesse fait valoir que les demandes de son ancien salarié font fi des principes qu'elle a énoncés et qu'elles ont pour finalité de voir attribuer à ce dernier des montants auxquels il n'est manifestement pas éligible en tenant compte du travail effectivement effectué pendant l'année 2023, écourté par son départ à la retraite.

En ce qui concerne plus particulièrement la demande en paiement d'arriérés de salaire, la partie défenderesse fait valoir que le requérant est parti à la retraite avec effet au 27 octobre 2023.

Elle fait ainsi valoir que compte tenu des principes qu'elle a énoncés et dès lors que dans les faits, la réduction de son temps de travail en 2023 s'est avérée largement supérieure à celle initialement convenue, alors que dans le calcul, la relation perdurait jusqu'à fin décembre 2023 et prenait en compte une prestation de travail pendant les mois de novembre et de décembre qui ne s'est pas faite, son salaire a été recalculé et ajusté en conséquence pour l'année concernée.

Elle fait ainsi valoir qu'au cours de l'année 2023, le requérant n'a en effet finalement travaillé que cinq mois durant les douze mois servant de base au calcul annuel.

Elle fait ainsi valoir que selon le calcul qu'elle a effectué sur la base des jours ouvrables rapportés au temps de travail annuel à temps plein, cela correspond à un taux de travail et donc de rémunération mensuelle de 48,98%.

Elle fait ensuite valoir que ce calcul a été communiqué sans délai au requérant par courriel du 11 octobre 2023.

Elle fait ensuite valoir que le requérant feint de ne pas comprendre et qu'il se limite à invoquer le fait que l'avenant à son contrat de travail prévoit une réduction de son salaire mensuel à hauteur de 57,51%, faisant totalement abstraction tant des considérants de cet avenant, que des principes applicables chez elle depuis de nombreuses années, principes dont attesteraient plusieurs de ses salariés.

Elle fait ensuite valoir que la démarche du requérant, consistant à revendiquer le paiement de salaires non dus, est inacceptable.

Elle fait ainsi valoir qu'il ne s'agit en aucun cas d'une modification unilatérale du contrat de travail, comme le soutiendrait le requérant, mais exclusivement d'un recalcul cohérent et conforme à l'accord convenu entre les parties, tenant compte de la réalité du temps de travail effectivement presté.

Elle fait ainsi valoir que le salaire mensuel recalculé du requérant s'élevait finalement à 48,98% de son salaire à plein temps.

Elle fait ainsi valoir que ce recalcul a été appliqué rétroactivement à chaque mois de l'année 2023, comme suit :

- ajustement du salaire de janvier 2023 : - 595,81 €
- ajustement du salaire de février 2023 : - 560,58 €
- ajustement du salaire de mars 2023 : - 586,62 €

- ajustement du salaire d'avril 2023 : - 623,04 €
- ajustement du salaire de mai 2023 : - 914,35 €
- ajustement du salaire de juin 2023 : - 722,13 €
- ajustement du salaire de juillet 2023 : - 766,02 €
- ajustement du salaire d'août 2023 : - 767,94 €
- ajustement du salaire de septembre 2023 : - 804,89 €

soit un total de trop-perçu de 6.341,38 €nets.

Elle fait ensuite valoir qu'outre les prédicts ajustements, les montants perçus au titre de « Übertrag Vormonat » (report du mois précédent) dans le cadre des salaires recalculés ne sont pas dus alors qu'ils feraient partie des salaires recalculés des différents mois en question.

Elle fait dès lors valoir qu'ils sont déduits du salaire du mois d'octobre afin d'éviter la double prise en compte de ces montants et dès lors un double paiement au salarié.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a touché pour les mois de mars, de juillet et de septembre 2023 le montant de 53,47 €au titre du mois de mars 2023, le montant de 279,56 €au titre du mois de juillet 2023 et le montant de 155,17 €au titre du mois de septembre 2023.

Elle fait ainsi valoir que le total du montant à déduire du salaire du mois d'octobre 2023 pour éviter tout paiement double s'élève à (53,47 €+ 279,56 €+ 155,17 €=) 488,20 €nets.

Elle fait donc valoir qu'elle a légitimement imputé l'intégralité des sommes indument perçues par le requérant sur son salaire du mois d'octobre 2023, soit pour un montant total de (6.341,38 €+ 488,20 €=) 6.829,58 €

La partie défenderesse fait partant valoir que les demande principale et subsidiaire en paiement d'arriérés de salaire sont à déclarer non fondées et qu'elles doivent être rejetées.

En ce qui concerne ensuite les jours de congés non payés, et plus particulièrement sa méthode de calcul des jours de congé dans son ensemble, la partie défenderesse fait valoir que la convention collective prévoit un droit à 43 jours de congé par année et, en cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, un droit à 3,5 jours de congé par mois pour un salarié à temps plein.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que comme expressément rappelé dans l'avenant signé entre les parties en août 2021 (article 3 : Leave), le droit au congé du requérant doit être proratisé en fonction de son temps de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'il est par ailleurs prévu que, lorsque le résultat de cette proratisation n'aboutit pas à un nombre entier de jours de congé, la fraction décimale est compensée financièrement.

Elle fait dès lors valoir qu'au vu de ce qui précède, et par simple application des règles conventionnelles et contractuelles, le calcul présenté par le requérant dans sa requête est erroné.

Elle fait en effet valoir que le requérant dénature le texte de la convention collective en faisant abstraction des proratisations applicables aux salariés à temps partiel, faisant valoir que les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel disposent exactement des mêmes droits.

Elle fait ainsi valoir que le calcul correct qu'elle a opéré est le suivant : 3,5 jours X 10 mois d'occupation X 48,98% du temps de travail à temps plein, soit 17,143 jours de congé.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a pris 17 jours de congé, de sorte qu'il aurait subsisté un solde de 0,143 jour de congé non pris.

Elle fait ainsi valoir que cette fraction décimale a été compensée financièrement, conformément aux stipulations de l'avenant, ce que le requérant reconnaît d'ailleurs expressément dans sa requête.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande afférente du requérant est infondée et qu'elle doit être rejetée.

En ce qui concerne ensuite la contestation du requérant du montant de 129,29 € qu'elle lui a payé à titre de trois jours de congé, la partie défenderesse fait valoir que le requérant fait une confusion entre le congé en tant que tel et le « Urlaubszuschlag ».

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant base sa demande sur un extrait de son courrier du 25 juin 2024 dans lequel il serait indiqué que le requérant « is effectively entitled to the additional 24 hours vacation supplement ».

Elle fait ainsi valoir que ce « supplément » est un paiement qui a pour objet de garantir que le salarié perçoive, pendant ses congés annuels, une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Elle fait ainsi valoir que lorsque la rémunération du salarié comprend des éléments variables, tels que notamment des heures de nuit, ceux-ci sont pris en compte au moyen d'un supplément calculé sur la base de la rémunération variable moyenne perçue durant une période de référence, rapportée au nombre d'heures ou de jours travaillés sur cette même période.

Elle fait ensuite valoir que le taux horaire ainsi obtenu est appliqué aux heures ou jours de congé pris afin de déterminer le montant du supplément du congé dû, lequel vient s'ajouter au salaire de base payé pendant le congé.

Elle fait ainsi valoir que le taux horaire pour le supplément de congé pour le mois d'octobre s'élève à 8,2104 €

Elle fait dès lors valoir que le calcul est le suivant : $24 \text{ heures} \times 8,2104 \text{ €} = 197,0496 \text{ €}$

Elle fait ainsi valoir que sur cette base, elle a payé au requérant un montant brut de 197,05 € correspondant à un montant net de 129,29 €

Elle fait finalement valoir à ce sujet que ce paiement est intervenu en juin 2024 et qu'il n'est au demeurant pas contesté par le requérant.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que la demande du requérant sur ce point est à rejeter pour ne pas être fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant relatif au profit-sharing, la partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant ne conteste pas que le profit-sharing est un montant qui doit être proratisé.

Elle fait encore valoir que la proratisation du montant total du profit-sharing (14.961,23 € pour l'année 2023) se fait mondialement au niveau groupe pour un salarié à temps plein sur le nombre de jours calendrier pendant lesquels un salarié est occupé au courant de l'année concernée.

Elle fait ainsi valoir que lors de l'année 2023, un salarié à plein temps à droit à : $365/365$ (jours calendrier) $\times 100\%$ (taux d'occupation) $\times 14.961,23 \text{ €}$ (montant du profit-sharing) = 14.961,23 €

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné que le requérant a quitté la société en date du 27 octobre 2023, le nombre de jours considéré comme actif pour son ancien salarié s'élevait à 300 jours pour l'année 2023.

Elle fait finalement valoir qu'à cela s'ajoute que le requérant était occupé à hauteur de 48,98%.

Elle fait dès lors valoir que le calcul pour le montant du profit-sharing auquel le requérant pouvait prétendre est le suivant : $300/365 \times 48,98\% \times 14.961,23 \text{ €} = 6.023,39 \text{ €}$

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande du requérant sur ce point est infondée et qu'elle doit être rejetée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant relatif au CIC, la partie défenderesse fait valoir que le CIC constitue une bonification d'impôt dont le montant est déterminé en fonction du salaire effectivement perçu par le salarié.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que l'employeur peut, mais n'y est nullement tenu, tenir compte du CIC dans le cadre de la retenue d'impôt à la source.

Elle fait encore valoir qu'à défaut, il appartient au salarié d'introduire une demande spécifique auprès de l'ADMINISTRATION DES CONTRIBUTIONS DIRECTES.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, afin d'opérer une retenue à la source conforme à la situation du requérant, elle a pris pour base le salaire effectivement applicable, soit 48,98% d'un salaire à temps plein, pour procéder au recalcul du montant du CIC.

Elle rappelle ainsi que le CIC constitue une bonification d'impôt et non le versement d'une quelconque somme par l'employeur.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande est sinon irrecevable alors en tout état de cause à rejeter pour ne pas être fondée.

En ce qui concerne encore les heures de congé qui auraient été réduites de manière injustifiée, la partie défenderesse fait valoir que la réduction du nombre de jours de congé, à l'instar de la quasi-totalité des autres griefs invoqués dans la requête, découle directement de la réduction du taux d'occupation du requérant de 57,71% à 48,98%, laquelle serait pleinement justifiée au regard des développements qui précèdent.

Elle fait ainsi valoir que comme cela a été exposé par elle dans son courrier du 25 juin 2024 et conformément à l'article 6 de l'avenant signé entre les parties, les droits à congé ont été recalculés en tenant compte du départ du requérant en octobre 2023.

Elle renvoie ainsi à ses précédents développements dans lesquels seraient expliqué en détail pour quelles raisons un solde résiduel de 0,143 jour de congé subsistait à la fin de la relation de travail et devait être indemnisé.

Elle fait ainsi valoir que c'est précisément à ce paiement que fait référence le requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indemnisé le requérant à hauteur de 0,143 jour de congé, soit 1,144 heures ($0,143 \times 8$), sur base du taux de travail recalculé résultant de la réduction du temps de travail.

Elle fait ainsi valoir que tel est le montant effectivement versé.

Elle fait ainsi valoir que le chiffre de 1,23 heures invoqué par le requérant s'explique uniquement par l'application erronée de l'ancien taux de 57,71%.

Elle fait en effet valoir qu'un calcul opéré sur cette base conduit à un solde de 0,1542 jour, correspondant à 1,2336 heures ($0,1542 \times 8$).

Elle fait cependant valoir que ce calcul est toutefois dépourvu de pertinence dès lors que la réduction du taux d'occupation serait correcte et fondée.

La partie défenderesse fait partant valoir que la demande du requérant tendant à l'octroi d'un montant de 7,92 € respectivement de 7,91 € est infondée et doit être rejetée.

En ce qui concerne finalement la demande du requérant en rectification de ses fiches de salaire, la partie défenderesse fait valoir qu'étant donné que toutes les demandes adverses sont infondées et que la demande en rectification des fiches de salaire en est le corollaire, cette dernière est dépourvue de fondement et doit être rejetée.

B. Quant aux motifs du jugement

a) Quant aux faits

Le requérant, qui a été au service de la partie défenderesse depuis le 13 mars 2007, a pris sa retraite le 27 octobre 2023.

Suivant le contrat de travail signé entre les parties le 23 février 2018, le requérant « *will be employed as B-747 Captain as of the date he will be checked out as Captain ('the Upgrading Date')* ».

Aux termes du point 2 du contrat de travail, intitulé « *duties of the Employee* » :

« *The Employee shall adhere to all employer's rules and regulations as laid down in the Operations Manual and as governed by the laws of the Grand Duchy of Luxembourg and the Collective Work Agreement (CWA).*

The Employee hereby confirms that he has received a copy of the CWA and the COMPANY Operations Manual. ».

Aux termes du point 4 du contrat de travail intitulé « *compensation of Employee* » :

« *Mr PERSONNEL.) will be paid a monthly gross salary of €12'210,41 (Index 794,54) corresponding per CWA to cat BC 12.*

The salary including the 13th month will follow the CWA.

Mr PERSONNEL.) is also entitled to all insurance benefits for pilots as per CWA... ».

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail intitulé « *leave* » :

« *The parties declare to respect the existing legal clauses in order to set up time of leave which has to be taken in agreement with the company and according to the service requirements fixed in the scheduling and vacation system. ».*

Les parties au litige ont en date du 25 août 2021 signé un avenant au contrat de travail du 23 février 2018.

Aux termes de l'article 1^{er} de cet avenant, intitulé « *duty time* » :

« *The Employee will be employed on a 57,51% time basis, based on the actual work scheme offered to the crewmembers by the Company, as from January 1st 2022. The Crewmember will not operate during roster periods: January, March, May, July, September... ».*

Aux termes de l'article 2 de cet avenant, intitulé « *compensation of Employee* »,

« *Due to the Crewmember part time work, the Crewmember's monthly gross basic salary will amount to 57,51% of his full monthly basic gross salary.*

The 13th month as well as any other remuneration or benefit, such as but not limited to premiums related to additional functions and profit-sharing, if any, will be handled prorata temporis.

The Company's yearly contribution to the supplementary pension fund (Swiss Life) will be calculated on the reduced salary valid on January 1st of each year. ».

Aux termes de l'article 3 de cet avenant, intitulé « leave »,

« The Crewmember will be entitled to the vacation days as foreseen by the CWA, apportioned pro rata temporis.

In case the prorated amount of annual vacation days would not fall on a whole number, the Crewmember will receive the lower integer as vacation and final compensation for the decimals. ».

La convention collective de la partie défenderesse applicable pour les années 2020 à 2022 prévoit un régime spécifique de temps partiel applicable aux pilotes et plus particulièrement l'article 44 de cette convention collective qui fixe les conditions pour les pilotes travaillant à temps partiel :

Cf. convention collective :

Dans le cadre de ce régime, la partie défenderesse propose trois options différentes de temps partiel, le requérant ayant ainsi opté pour l'option des mois entiers non travaillés, à raison de cinq mois par année travaillés comme stipulé dans l'avenant à son contrat de travail.

Sur base de ce dernier système, le requérant a perçu un salaire annuel calculé sur la base des sept mois travaillés au cours de l'année, ce salaire étant réparti sur l'ensemble des mois de l'année.

b) Quant aux demandes pécuniaires

1) Quant aux arriérés de salaire

S'il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a réduit le salaire du requérant pour l'année 2023 de 57,51% à 48,98%, cette diminution ne constitue contrairement à l'affirmation du requérant pas une modification unilatérale de son contrat de travail, mais un recalcul qui tient compte de la réalité du temps de travail effectivement presté.

En effet, étant donné que le requérant est parti à la retraite le 27 octobre 2023 et qu'il n'a donc pas presté les mois de novembre et de décembre 2023 tel que prévu par l'avenant à son contrat de travail, la partie défenderesse a à juste titre recalculé et ajusté le salaire du requérant pour l'année 2023.

Ainsi, l'employeur est tenu d'assurer à son salarié une rémunération correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est censé mettre sa force de travail au service de l'entreprise.

Cependant, en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû lorsque le salarié n'a accompli aucun travail ou qu'il n'a pas été à la disposition de son employeur pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Le requérant n'ayant pas presté les mois de novembre et de décembre 2023, il ne saurait se voir attribuer la rémunération telle qu'elle est prévue dans l'avenant à son contrat de travail.

Etant donné que le requérant n'a pas contesté que la partie défenderesse a recalculé les salaires dus pour les mois de janvier à octobre 2023 suivant le taux de 48,98% au lieu de 57,51%, recalcul qui

correspond au montant de 6.341,38 €, sa demande en paiement de la somme de 6.341,38 € doit être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande subsidiaire du requérant en paiement du montant de 488,20 €, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

Or, le requérant n'a au vu des contestations et explications de la partie défenderesse pas prouvé qu'il a encore droit au montant de 488,20 € à titre d'arriérés de salaire.

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

2) Quant aux jours de congé non payés

Aux termes de l'article 3 de l'avenant au contrat de travail du requérant, intitulé « leave »,

« The Crewmember will be entitled to the vacation days as foreseen by the CWA, apportioned pro rata temporis.

In case the prorated amount of annual vacation days would not fall on a whole number, the Crewmember will receive the lower integer as vacation and final compensation for the decimals. ».

Il résulte de cet article que le droit au congé du requérant doit être proratisé en fonction de son temps de travail et que si le résultat de cette proratisation n'aboutit pas à un nombre entier de jours de congé, la fraction décimale est compensée financièrement.

Aux termes du point 36.17 de la convention collective intitulée « vacation » :

« The annual vacation for a Pilot will be 42 calendar days per year as from the first year of service. Vacation for an incomplete year equals to number of months employed by the Company times 3.5 days. ».

La convention collective prévoit ainsi le droit à 42 jours de congé par année et en cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, un droit à 3,5 jours de congé multiplié par le nombre de mois pendant lesquels le salarié a été employé par la partie défenderesse.

Or, le requérant a été employé par la partie défenderesse du mois de janvier au mois d'octobre 2023, soit pendant 10 mois.

Le calcul des jours de congés auxquels le requérant pouvait prétendre pour l'année 2023 a partant été correctement effectué par la partie défenderesse.

Le salarié peut en effet en fait prétendre à $[42(\text{jours}) : 12(\text{mois}) =] 3,5$ jours de congé par mois sur la période durant laquelle il a été employé par la partie défenderesse en 2023.

La partie défenderesse a encore à juste titre appliqué le taux de 48,98% au calcul alors que le requérant n'a pas travaillé pendant les mois de novembre et de décembre 2023.

Or, il est constant en cause que le requérant a pris 17 jours de congé pendant l'année 2023, de sorte qu'il ne lui restait plus que 0,143 jour de congé, congé qui a été payé au requérant en application de l'article 3 de l'avenant au contrat de travail.

La demande du requérant en paiement du montant de 351,98 € sinon du montant de 351,95 €, doit partant être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite le montant net de 129,29 € payé par la partie défenderesse au requérant, montant qui correspond à un montant brut de 197,05 €, la partie défenderesse n'a pas contesté qu'elle

a initialement indiqué sur le « duty sheet » du requérant pour le mois d'octobre 2023 que ce dernier aurait été indisponible (not available) du 25 au 27 octobre 2023.

Il résulte ainsi de la lettre de la partie défenderesse datée du 25 juin 2024 que « *Vacations days taken in October were effectively 15 days. Duty sheet was corrected afterwards and Mr Fisher is effectively entitled to the additional 24 hours vacation supplement. We will settle this payment within the next days.* ».

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a payé les trois jours de congé litigieux au requérant.

La demande du requérant en paiement de ces trois jours de congé doit partant en tout état de cause être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.982,60 €

3) Quant au profit-sharing

Il résulte de l'article 2 de l'avenant au contrat de travail que le profit-sharing est un montant qui doit être proratisé.

Ainsi, aux termes de l'article 2 de cet avenant, intitulé « compensation of Employee »,

« *Due to the Crewmember part time work, the Crewmember's monthly gross basic salary will amount to 57,51% of his full monthly basic gross salary.*

The 13th month as well as any other remuneration or benefit, such as but not limited to premiums related to additional functions and profit-sharing, if any, will be handled prorata temporis.

The Company's yearly contribution to the supplementary pension fund (Swiss Life) will be calculated on the reduced salary valid on January 1st of each year. ».

En outre, d'après le point 13.4.3. de la prédite convention collective, «...*Employees who have worked for more than 4 months but less than 12 months shall receive a profit-sharing on a pro-rata basis of months worked for the company in the related calendar year...*».

Les parties au litige s'accordent ensuite pour dire que pour un pilote dans une situation identique au requérant, mais ayant travaillé à temps plein en 2023, un montant de 14.961,23 € a été alloué au titre du profit-sharing.

Or, tandis que le requérant a effectué ses calculs en prenant en considération 5 mois travaillés pendant l'année 2023, la partie défenderesse a pris en compte 10 mois travaillés pendant l'année 2023.

Le calcul effectué par la partie défenderesse au titre du profit-sharing est donc plus favorable que celui effectué par le requérant.

Le requérant a encore omis de prendre en considération dans son calcul le fait qu'il n'a pendant l'année 2023 été occupé qu'à hauteur de 48,98%.

La demande du requérant au titre du profit-sharing doit partant en tout état de cause être déclarée non fondée.

4) Quant au crédit d'impôt conjoncture

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, le crédit d'impôt conjoncture est une bonification d'impôt dont le montant est déterminé en fonction du salaire effectivement perçu par le salarié.

Or, la partie défenderesse a au vu des développements qui précèdent à bon droit procédé au recalcul du montant du crédit d'impôt conjoncture sur base du salaire qui est réellement applicable au requérant, soit 48,98% d'un salaire à temps plein, de sorte que la demande du requérant en paiement d'un montant au titre de ce crédit impôt conjoncture doit en tout état de cause être rejetée.

5) Quant aux heures de congé payé réduites de manière injustifiée

En ce qui concerne ensuite les heures de congé payé qui auraient été réduites de manière injustifiée, il résulte des fiches de salaire du mois de février 2023 que la partie défenderesse a de la fiche de salaire recalculée au mois de février 2023 à la fiche de salaire recalculée au mois d'octobre 2023 réduit les « bezahlte Überstunden » de 1,23 heures à 1,14 heures.

La partie défenderesse a cependant au vu des développements qui précèdent à juste titre indemnisé le requérant sur la base du taux de travail recalculé résultant de la réduction du temps de travail.

Le requérant ne pouvait ainsi prétendre à titre de « bezahlte Überstunden » qu'à 0,143 jour de congé, soit à $[0,143(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) =]$ 1,14 heures de congé.

La demande du requérant en paiement de la somme de 7,92 € sinon de la somme de 7,91 € à titre d'heures de congé payé réduites de manière injustifiée doit partant être déclarée non fondée.

6) Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

7) Quant à la rectification des fiches de salaire du requérant

Etant donné que la relation de travail entre les parties au litige a pris fin le 27 octobre 2023 et que le requérant est resté en défaut d'expliquer sa demande en rectification de sa fiche de salaire du mois de mai 2024, fiche de salaire qui n'est au demeurant pas versée au dossier, la demande du requérant en rectification de sa fiche de salaire du mois de mai 2024 doit être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite les fiches de salaire des mois de janvier à octobre 2023, la partie défenderesse a à juste titre effectué le calcul des salaires sur base du taux d'occupation de 48,98% au lieu du taux d'occupation de 57,71%, de sorte qu'une rectification des fiches de salaire ne s'impose pas.

Le requérant est finalement resté en défaut de prouver que la partie défenderesse lui redoit encore le montant de 488,20 € à titre d'arriérés de salaire.

La demande du requérant en rectification des ses fiches de salaire alors que les rémunérations y reprises seraient erronées doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 750.- €

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

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 du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 1.982,60 €

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se **déclare** matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir rembourser des cotisations sociales pour les mois de juillet à septembre 2023 ;

se **déclare** compétent ratione materiae pour connaître des autres demandes de PERSONNE1.) ;

déclare ces autres demandes recevables en la forme ;

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

déclare fondée sa demande au titre des congés pour le montant de 1.982,60 € ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'un supplément au titre du profit-sharing et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'un crédit d'impôt conjoncture et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.982,60 € avec les intérêts légaux à partir du 10 mars 2025, 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 ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en rectification de ses fiches de salaire et la rejette ;

déclare fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- € ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des congés, soit pour le montant de 1.982,60 €, et la rejette pour le surplus.

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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER