

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, douze janvier deux mille vingt-six

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), salariée, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, sinon par qui de droit,

partie défenderesse, comparant par Maître Jalle DURNA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

=====
COMPOSITION :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
PERSONNE2.), demeurant à Brandebourg, assesseur-salarié
PERSONNE3.), demeurant à Osweiler, assesseur-patron
les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier

=====
FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 14 juillet 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 25 septembre 2023 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei

der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 25 septembre 2023, l'affaire a été fixée au 6 novembre 2023, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 15 janvier 2024 et après d'itératives refixations elle fut utilement retenue en date du 1^{er} décembre 2025 où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Assia BEHAT, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Jalle DURNA, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens et défenses.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée le 14 juillet 2023 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce céans, pour voir condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 4.626,76.-euros.

La requête tend encore au paiement de la somme de 3.470,07.-euros à titre d'arriérés de salaire et au paiement de la somme de 748,84.-euros au titre de l'indemnité compensatrice de congé non pris.

La requérante réclame finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 700.-euros.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagée, par contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} mai 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de serveuse.

Le contrat de travail prévoyait une clause d'essai de trois mois.

Par courrier du 17 août 2022, l'employeur a procédé au licenciement avec préavis de la requérante, préavis prenant cours le 17 août 2022 pour se terminer le 31 août 2022.

Moyens et prétentions des parties

La requérante expose à la base de sa requête que l'employeur aurait tardivement procédé au licenciement. Elle explique qu'elle se serait trouvée en arrêt de maladie de sorte que la période d'essai de trois mois telle que prévue dans le contrat de travail aurait été prolongé jusqu'au 31 août 2022. Le contrat de travail aurait dû être résilié au plus tard le 14 août 2022. En prononçant le licenciement que le 17 août 2022, le contrat de travail serait devenu définitif, et elle pourrait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 4.626,76.-euros, correspondant à deux mois de salaire.

Elle explique que l'employeur aurait procédé à une modification unilatérale de son contrat de travail, en lui payant uniquement la moitié du salaire à partir du 1^{er} juin 2022 sans toutefois respecter l'article L.121-7 du Code du travail.

Elle pourrait ainsi prétendre pour les mois de juin, juillet et août 2022 encore à 3 x 1.156,96.-euros, soit à 3.470,07.-euros.

Toute modification d'un commun accord des horaires de travail est contestée par la requérante dans ce contexte. Pour établir qu'elle a travaillé plus que le mi-temps pour lequel elle a été rémunérée, elle se base notamment sur le planning du mois de juin 2022.

L'employeur se baserait sur un courrier recommandé du 31 mai 2022 pour justifier la réduction du salaire. Elle souligne ne pas avoir reçu le courrier en question et ne pas avoir contresigné ledit document, qui ne respecterait par ailleurs pas les conditions d'une modification du contrat de travail.

Elle conteste également toute réunion avec son employeur pour discuter d'une modification du contrat de travail et souligne qu'une modification d'un contrat de travail ne pourrait pas être établie à l'aide de témoignages. Il faudrait un écrit pour l'établir.

En modifiant la durée de travail, respectivement le salaire, l'employeur aurait modifié une clause substantielle du contrat de travail sans toutefois respecter l'article L.121-7 du Code du travail. Cette modification lui serait inopposable et partant nulle.

En conséquence, l'employeur devrait payer le reste du salaire pendant les trois mois.

En ce qui concerne ensuite la demande au titre du congé non pris, elle se base sur un courrier de l'OGBL. Elle aurait dû recevoir la somme de 926,94.-euros brut au titre du congé non pris à la fin des relations de travail. L'employeur aurait suivant fiche non périodique payé la somme de 427,91.-euros, de sorte qu'il lui resterait redevable à l'heure actuelle de la somme de 499,03.-euros au titre du congé.

Elle se base ensuite sur l'article L.232-7 du Code du travail, pour réclamer pour le mois de mai 2022, 6 jours de congé, pour les trois jours fériés travaillés (1,9 et 26 mai 2022), soit la somme de 641,76.-euros brut.

L'employeur aurait encore omis de tenir compte des jours fériés travaillés au courant du mois de juin 2022, soit du 6 et du 23 juin 2022, de sorte qu'elle pourrait encore prétendre à 4 jours de congé pour le mois en question, soit à la somme de 320,88.-euros.

En total, elle aurait ainsi droit à $499,03 + 641,76 + 320,88 = 1.461,67$.-euros.

L'employeur de son côté conteste la demande de la requérante au titre de l'indemnité de préavis. Il souligne que la requérante n'aurait jamais contesté le licenciement intervenu. Les premières contestations auraient été formulées dans la requête introductive d'instance. Aucune prolongation du délai ne serait ainsi intervenue.

La demande devrait ainsi être déclarée irrecevable.

Le licenciement serait par ailleurs intervenu dans le délai de quinzaine avant la fin de la période d'essai prolongée jusqu'au 31 août 2022, de sorte que le licenciement serait régulier.

En ce qui concerne la demande relative aux arriérés de salaire, l'employeur soutient que la requérante aurait lors de son entretien d'embauche demandé à pouvoir travailler que 20 heures par semaine. L'employeur n'aurait pas pu accéder à cette demande dans l'immédiat et les parties auraient convenu que la requérante pourrait réduire son temps de travail, si l'employeur engageait du nouveau personnel.

La requérante lui aurait présenté une connaissance, la dame PERSONNE4.). Celle-ci aurait été engagée pour permettre à la requérante de réduire son temps de travail. Une réunion aurait eu lieu fin mai 2022 pour discuter des modalités de la réduction de travail.

Pour établir la réalité de cette réunion, et le fait que la modification du contrat de travail aurait été décidée d'un commun accord avec PERSONNE1.), l'employeur se base sur plusieurs attestations testimoniales qu'il verse aux débats.

La modification du contrat de travail aurait partant été décidée d'un commun accord et il y aurait partant lieu de débouter la requérante de sa demande en paiement des soldes de salaire pour les mois de juin, juillet et août 2022, PERSONNE1.) ayant seulement travaillé à mi-temps jusqu'au 22 juin 2022 et se trouvant en congé de maladie à partir du 23 juin 2022.

En ce qui concerne la demande de la requérante au titre de l'indemnité de congé non pris, l'employeur soutient que PERSONNE1.) aurait lors de l'entretien d'embauche demandé à son futur employeur de lui accorder au courant du mois de mai 2022, trois

jours de congé pour pouvoir se rendre à un mariage en Allemagne. Il conviendrait de tenir compte de ces trois jours de congé dans le décompte.

Il y aurait par ailleurs lieu de constater que la requérante se serait trouvée en congé de maladie jusqu'au 29 août 2022 inclus. Elle ne se serait cependant pas présentée à son lieu de travail le 30 et le 31 août 2022 et n'aurait pas fait parvenir à son patron un certificat de prolongation de maladie. Il conviendrait partant de déduire deux jours de congé du décompte.

Le solde redevable au titre du congé lui aurait été versé suivant fiche de salaire non périodique du mois d'août 2022.

La société défenderesse conteste également les développements de PERSONNE1.) au titre des jours fériés. Elle explique faire profiter chaque semaine à ses salariés deux jours et demi de congé et ainsi compenser les jours fériés.

Elle conteste le planning versé par la requérante en soutenant que le document en question serait un document établi par les soins de la salariée.

A titre reconventionnel, elle réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

Appréciation :

Quant à la forclusion

La société défenderesse soulève la forclusion de la demande sur base de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, dans la mesure où la requérante n'aurait pas contesté le licenciement intervenu.

Aux termes de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, « l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5 paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion un nouveau délai d'une année ».

En l'espèce, la requérante admet ne pas avoir protesté contre le licenciement intervenu.

Or il résulte des débats à l'audience que la requérante ne conteste pas le licenciement en tant que tel en concluant à la résiliation abusive des relations de travail et en demandant des dommages et intérêts. Elle clarifie par rapport à la requête que le

licenciement est intervenu tardivement de sorte que le contrat se serait transformé en contrat de travail définitif.

L'article L.124-11(2) n'a partant pas vocation à s'appliquer à la situation d'espèce, de sorte que le moyen de forclusion soulevé par la partie défenderesse n'est pas fondé.

Quant à la fin des relations de travail

En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai, l'article L.121-5 (4) du Code du travail dispose ce qui suit: « Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Aux termes de l'article L.121-5 (2) in fine du Code de travail, il est prévu que : « En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois. ».

L'article L.121-5 (5) du Code du travail dispose que : « Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service. ».

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier et des débats à l'audience que la requérante se trouvait en congé de maladie à partir du 23 juin 2022 jusqu'au 29 août 2022, soit plus d'un mois. Par application de l'article L.121-5 (2) du Code du travail, la période d'essai qui aurait dû courir jusqu'au 31 juillet 2022 s'est partant prolongée d'un mois jusqu'au 31 août 2022.

Par courrier recommandé du 17 août 2022, l'employeur a procédé à la résiliation avec préavis du contrat de travail.

« Le délai de préavis est un délai qui doit être calculé rétroactivement, c'est-à-dire en remontant dans le temps à partir d'une date déterminée, à savoir le jour de l'expiration du contrat.

La forme, la procédure et les conséquences de la résiliation sont appréciées à la date du licenciement. » (Cour d'appel, 3^e, 2 avril 2015, n°39382)

En l'espèce, il y a lieu de prendre en compte le 17 août 2022, date à laquelle la lettre de licenciement a été postée. En licenciant la requérante le 17 août 2022 avec un préavis de 15 jours, la fin des relations de travail se situe le 31 août 2022, soit le jour de la fin de la période d'essai.

Le tribunal constate partant que l'employeur a mis fin à un contrat de travail conclu à l'essai et non pas à un contrat de travail définitif.

La demande de la requérante à voir condamner l'employeur au paiement d'une indemnité de préavis de deux mois doit partant être déclarée non fondée.

Quant aux arriérés de salaire

En l'espèce, il résulte de l'article 4 du contrat de travail signé le 30 avril 2022 avec effet au 1^{er} mai 2022 que « die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, aufgeteilt auf 5 Tage. »

Aucun avenant au contrat n'est versé aux débats.

Les parties se trouvent en désaccord en ce qui concerne la durée de travail à partir du 1^{er} juin 2022. L'employeur soutient que les parties auraient d'un commun accord modifié le contrat de travail à temps plein signé en date du 30 avril 2022 avec effet au 1^{er} mai 2022 en contrat de travail à mi-temps à partir du 1^{er} juin 2022 avec comme conséquence la réduction litigieuse du salaire à partir de la même date. PERSONNE1.) de son côté conteste toute modification d'un commun accord du contrat de travail et donne à considérer qu'il appartiendrait à l'employeur d'établir la réalité de cette modification d'un commun accord.

Elle estime que la réduction du temps de travail et la diminution de son salaire mensuel devrait s'analyser en modification unilatérale du contrat de travail, modification pour laquelle l'employeur n'aurait pas respecté la procédure.

L'employeur se prévalant d'une réduction du temps de travail d'un commun accord, il lui appartient, face aux contestations émises par PERSONNE1.) d'établir l'accord.

L'employeur verse un certain nombre d'attestations testimoniales pour établir que la demande en réduction du temps de travail aurait émané de PERSONNE1.) et qu'il y aurait eu accord sur la réduction du temps de travail. Il se fonde par ailleurs sur un courrier du 31 mai 2022.

PERSONNE1.) demande au tribunal de rejeter les attestations testimoniales en soutenant qu'un fait juridique ne saurait être établi par voie testimoniale.

Aux termes de l'article L.121-4 paragraphe 5 du Code du travail, « à défaut d'écrit conforme aux dispositions des paragraphes 1^{er} à 4, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige. »

Cette disposition permet partant au salarié d'établir en l'absence d'un écrit, l'existence et le contenu du contrat de travail par tous les moyens de preuve.

Or l'employeur auquel le salarié oppose des contestations, est soumis pour établir la modification du contrat de travail et plus précisément une réduction du temps de travail, à l'article 1341 du Code civil retenant la preuve littérale des actes juridiques, étant donné que le contrat de travail est un contrat de nature civile pour le salarié contre lequel il s'agit de prouver.

Il y a partant lieu de suivre PERSONNE1.) dans ses développements dans ce contexte et de rejeter les attestations testimoniales versées en raison de leur irrecevabilité.

L'employeur se base ensuite sur un courrier établi en date du 31 mai 2022 intitulé « Teilzeitbeschäftigung/20 Std. Woche ab 01.06.2022 »

Aux termes de courrier, l'employeur informe la requérante que « wir freuen uns Ihnen mitzuteilen, dass wir Ihre Arbeitszeiten, wie von Ihnen bei Ihrem Vorstellungsgespräch gewünscht, bereits ab dem 01.06.2022 von 40 Std. die Woche auf 20 Std. die Woche reduzieren.

Wir danken Ihnen, dass Sie uns trotz Ihres Wunsches auf eine Teilzeitstelle während dieser Zeit mit einer Vollzeitbeschäftigung ausgeholfen haben und hoffen auf eine weitere gute Zusammenarbeit“

Force est de constater que le courrier en question ne constitue pas un avenant du contrat de travail initial. Le document ne porte par ailleurs aucune indication manuscrite respectivement signature de la part de PERSONNE1.) permettant de retenir une acceptation de sa part quant à une réduction du temps de travail.

L'employeur est ainsi resté en défaut d'établir une réduction du temps de travail d'un commun accord.

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail : « La modification du salaire en défaveur du salarié à la suite d'une réduction du temps de travail constitue une modification substantielle du contrat de travail.

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11. »

En l'espèce, il est établi par les éléments du dossier que la partie défenderesse a omis de respecter la procédure telle que retenue par l'article cité ci-avant.

La demande relative aux arriérés de salaire pour les mois de juin, juillet et août 2022 est partant à déclarer fondée à hauteur de $1.156,69 \times 3 = 3.470,07$.-euros brut.

Quant à la demande de congé non pris

1) PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de congé non pris. Elle se base sur le courrier du 20 février 2023 établi par l'OGBL pour réclamer à l'audience encore la somme de 499,03.-euros brut au titre de neuf jours de congé non pris entre mai et août 2022, l'employeur ayant réglé 427,91.-euros des 926,94.-euros redus.

L'employeur de son côté conteste la demande de la requérante au titre des jours de congé, en soutenant que la salariée aurait profité de trois jours de congé au courant du mois de mai 2022 pour se rendre à un mariage en Allemagne. Elle en aurait fait la demande lors de l'entretien d'embauche.

Elle ne se serait plus présentée le 30 et le 31 août 2022 après l'expiration de son congé de maladie, de sorte que l'employeur lui aurait accordé congé pour les jours en question.

Le solde du congé (soit quatre jours) auquel elle aurait encore pu prétendre lui aurait été versé suivant fiche non-périodique, de sorte qu'il y aurait lieu de débouter la requérante de sa demande.

Les développements de l'employeur sont contestés.

Aux termes de l'article 233-4 du Code du travail « la durée du congé est d'au moins vingt-six jours ouvrables par année indépendamment de l'âge du salarié.(...). »

Par application des dispositions de l'article L.233-7 du Code du travail, « le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers. »

En l'espèce, le tribunal constate que les trois jours de congé accordés auxquels l'employeur fait référence pour le mois de mai 2022 n'ont pas été repris sur la fiche de salaire du mois de mai 2022. L'employeur reste encore en défaut d'établir ses propos par la communication du livre de congé. Il n'y a partant pas lieu de tenir compte de ce moyen.

En ce qui concerne ensuite les deux jours de congé à la fin du mois d'août 2022, il y a lieu de rappeler que le congé est fixé en principe selon le désir du salarié. Dans la mesure où la requérante n'a pas demandé du congé pour les jours en question, il n'y a pas lieu de suivre l'employeur dans son argumentation.

Par application des disposition prémentionnées, la requérante peut partant prétendre à (26 jours/ 12 mois=) 2,16 jours par mois, soit pour 4 mois à 9 jours de congé.

En tenant compte du taux horaire de 13,37.-euros brut, PERSONNE1.) avait droit $9 \times 8 \times 13,37 = 962,64$.-euros.

L'employeur ayant payé suivant fiche de salaire non-périodique la somme de 427,91.-euros brut, sa demande serait à accueillir à hauteur de $962,64 - 427,91 = 534,73$.-euros.

N'ayant toutefois réclamé que la somme de 499,03.-euros à ce titre à l'audience, et dans la mesure où le tribunal ne saurait statuer « ultra petita », il y a lieu de lui allouer la somme de 499,03.-euros.

2) En ce qui concerne les jours fériés, PERSONNE1.) réclame ensuite pour le 1^{er}, le 9 et le 26 mai 2022, par application de l'article 232-7 du Code du travail, 6 jours de congé, soit 641,76.-euros brut.

Au titre du 6 juin 2022 et du 23 juin 2022, elle requiert encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 320,88.-euros brut.

L'employeur conteste ces demandes, en expliquant que les salariés auraient eu d'office deux jours et demi de congé par semaine.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail signé entre parties que les horaires normaux de la requérante ont été fixés du mercredi au dimanche de 11.30 heures à 14.30 heures et de 17.30 heures à 22.30 heures.

Ces jours de travail sont repris sur les fiches de salaire. Le moyen tendant à soutenir que la requérante aurait bénéficié d'office de deux jours de congé par semaine est partant sans pertinence.

La requérante réclame le salaire des jours fériés suivants : 1^{er} mai 2022, 9 mai 2022, 26 mai 2022, 6 juin 2022 et 23 juin 2022.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la requérante a été hospitalisée à partir du 23 juin 2022, de sorte qu'il y a lieu de faire abstraction de jour.

En ce qui concerne le 1^{er} mai 2022, le 26 mai 2022 et le 6 juin 2022, il y a lieu de constater que ces jours tombaient des jours de travail de la requérante.

En ce qui concerne le 9 mai 2022, un lundi, la requérante n'aurait normalement pas travaillé.

L'employeur ne conteste cependant pas la réalité du travail de la requérante le jour en question, de sorte qu'il y a lieu de retenir que la requérante était de service pendant les quatre jours litigieux.

Aucune des fiches de salaire ne fait cependant référence quant au paiement de ces quatre jours fériés.

En application de l'article 3 du règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier (dont font parties les débits de boissons et les entreprises de restauration), les salariés pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé en plus de leur salaire normal, soit par l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois, soit par l'octroi de deux jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire, soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année d'une demi-journée de repos payée par semaine.

Le contrat de travail ayant été résilié avant que la requérante n'ait pu prendre des jours de congé compensatoire, elle a droit à une indemnité qui compense les (4 x 2=) 8 jours de congé dont elle a été privée. Sa demande est partant fondée pour le montant de (8 x 8 x 13,37 =) 855,68.-euros.

Au vu des développements qui précèdent, la demande est à accueillir en final pour le montant de 499,03 + 855,68 = 1.354,71.-euros.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) demande au tribunal de lui allouer la somme de 700.-euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à sa demande et de lui allouer une indemnité de procédure de 400.-euros.

La société défenderesse a, à son tour réclamé une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de la débouter de sa demande.

| |
|-----------------------|
| PAR CES MOTIFS |
|-----------------------|

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande au titre des jours de congé non payés ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité de préavis ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des arriérés de salaire pour le montant de 3.470,07.-euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 1.354,71.-euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de (3.470,07 + 1.354,71=) 4.824,78.-euros avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2023 jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à hauteur de 400.-euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 400.-euros à ce titre ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART