Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1413/2026
L-TRAV-769/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 AVRIL 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Myriam SIBENALER	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1511 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

partie demanderesse, comparant par Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement 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 fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse,

inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 13 novembre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 décembre 2025. L'affaire subit ensuite une remise et fut utilement retenue à l'audience du 3 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Léa RAGAZZINI, avocat à la Cour, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, tandis que Maître Camille EUSTACHE, avocat, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Philippe NEY.

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

Jugement qui suit :

Demandes des parties

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 novembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») devant le tribunal du travail pour entendre condamner la défenderesse à lui payer, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les montants suivants :

- le montant de 5.051,83 euros bruts à titre d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2025,
- le montant de 4.879,37 euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris,

ces montants avec les intérêts légaux à partir du 1er août 2025, sinon à partir du 2 septembre 2025, sinon à partir du 1er octobre 2025, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de la décision, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros.

Lors de l'audience du 3 mars 2026, la société SOCIETE1.) réclame reconventionnellement paiement d'un montant de 17.165,68 euros sous déduction de la retenue d'ores et déjà effectuée. Elle sollicite en outre une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 mars 2023 et prenant effet le même jour, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de *« compliance officer »* pour une durée hebdomadaire de 40 heures réparties sur 5 journées ouvrables, le salaire brut étant fixé à 140.400 euros par an, à savoir 117.072 euros à titre de rémunération brute annuelle à répartir sur 12 mois, donnant un revenu mensuel brut de 9.756 euros, et un budget annuel de mobilité de 23.328 euros, divisé en mensualités de 813 euros, dont la partie cumulée non utilisée à la fin de l'année fera l'objet d'un paiement unique après déduction des charges sociales, et de 1.131 euros dont la partie non utilisée servira de compensation s'ajoutant à la rémunération mensuelle.

Par courrier du 5 mai 2025, le requérant a été licencié par son employeur avec un préavis de deux mois prenant effet le 15 mai 2025 et s'achevant le 14 juillet 2025, ceci avec une dispense de travail.

Moyens des parties

PERSONNE1.) expose que la société SOCIETE1.) ne lui a pas payé son salaire du mois de juillet 2025 et ses congés non pris.

Selon la fiche de salaire périodique du mois de juillet 2025, il aurait dû percevoir un salaire de 5.051,83 euros pour la période allant du 1er juillet 2025 au 14 juillet 2025. Il ressortirait en outre de la fiche de salaire non périodique de juillet 2025 qu'il dispose d'un solde de congé non pris de 4.879,37 euros.

Or, la société SOCIETE1.) aurait mentionné sur lesdites fiches de salaire des réductions de salaire indues, ne remplissant aucune des conditions prévues par l'article L. 224-3 du Code du travail.

L'argumentation de la société défenderesse suivant laquelle il n'aurait pas restitué le véhicule de leasing mis à disposition, engendrant pour elle mensuellement une facture de leasing sans pouvoir disposer du véhicule, serait totalement sortie de son contexte alors qu'il aurait racheté le véhicule litigieux le 14 juillet 2025.

PERSONNE1.) souligne que le jugement numéro 2026TALCH24/00016 du 26 février 2026 invoqué par la partie défenderesse a été rendu par défaut à son égard et n'a pas acquis, à la date des plaidoiries, force de chose jugée.

La société SOCIETE1.) conteste les demandes.

Elle précise que le salarié a bénéficié d'un véhicule de fonction. Au moment de son entrée en service, elle aurait repris le contrat de leasing conclu entre le précédent employeur d'PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.). Ensuite, un second contrat de leasing aurait été conclu au profit d'PERSONNE1.) avec la société SOCIETE3.) pour la période du 22 mai 2024 au 21 mai 2029.

PERSONNE1.) aurait systématiquement dépassé le budget annuel de mobilité de sorte qu'en fin de contrat, il se serait vu déduire un différentiel de 2.353,87 euros.

Par ailleurs, en violation de la « CASH OR MOBILITY POLICY » et malgré mises en demeure, le salarié aurait omis de restituer le véhicule en fin de contrat. En conséquence, elle aurait procédé à une retenue provisoire des montants de 1.279,39 euros et de 2.807,21 euros, afin de compenser les mensualités de leasing s'élevant à 2.145,72 euros que la société SOCIETE3.) continue de lui facturer chaque mois, alors même qu'elle n'est pas en possession du véhicule. Le montant total dû par PERSONNE1.) sur base des factures payées par elle après la fin des relations de travail serait de 17.165,68 euros.

La retenue aurait été faite en conformité avec l'article L. 224-4 du Code du travail, principalement pour la totalité en ce qu'elle porte sur des fournitures, subsidiairement à concurrence de 10% de la rémunération nette en ce qu'elle porte sur la réparation du dommage causé par la faute du salarié sinon en ce qu'elle porte sur une avance faite en argent. Il y aurait partant lieu de dire la retenue légale sinon de la dire légale à concurrence du montant de (298,66 + 131,475 =) 430,135 euros.

Les demandes et moyens de défense développés par la société SOCIETE1.) sont résumés, tel que convenu à l'audience, dans le décompte suivant versé en cours de délibéré :

Cf. courrier

APPRECIATION

Quant à la demande principale

PERSONNE1.) réclame le paiement de son dernier salaire, soit celui du mois de juillet 2025 à hauteur d'un montant brut de 5.051,83 euros. Il réclame encore paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris qui suivant fiche de rémunération non périodique de juillet 2025 s'élève à 4.879,37 euros.

La société défenderesse n'a contesté ni la prestation du travail jusqu'à la fin du préavis, ni le non-paiement du salaire afférant.

Elle justifie le non-paiement par une retenue légale qui aurait été faite en conformité avec l'article L. 224-4 du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler é cet égard que l'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur.

L'article L.221-1, alinéa 2 du Code du travail dispose ainsi que : *« Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent ».*

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail : *« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».*

L'article L.224-3 du Code du travail énumère de façon limitative les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut effectuer des retenues sur ladite rémunération. Aux termes dudit article :

« Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;

3. du chef de fournitures au salarié: a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci; b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement;

4. du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.
Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avances au sens du point 4 ci-dessus. »

Les prescriptions du texte précité, prévues pour protéger le salarié, c.-à-d. pour lui assurer, sauf exception légale, la disponibilité absolue de son salaire, sont d'ordre public.

Dès lors que les retenues sur salaire opérées ne rentrent pas dans le champ d'application de l'un des cas limitativement énumérés par l'article L.224-3, les retenues opérées sont illégales, indépendamment de la question de savoir si l'employeur peut ou non prétendre au paiement des sommes retenues (Cour d'appel 17 décembre 2020, n°CAL-2019-00232 du rôle).

L'illégalité des retenues entraîne l'obligation pour l'employeur de restituer les sommes retenues.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire périodique de juillet 2025 que la société SOCIETE1.) a procédé à la retenue du montant brut de 2.353,87 euros à titre de *« différentiel leasing/mobilité ».*

Elle expose que ce montant correspond aux dépassements du budget accordé à PERSONNE1.) pour le véhicule de leasing, plus précisément à la différence entre, d'un côté, le budget mobilité dû d'un montant de 5.563 euros et, de l'autre, les *« décompte leasing NUMERO2.) »* (3.827,06 euros) et *« Dépassement budget directeur 2025 »* (4.089,91 euros).

Force est toutefois de constater que la partie défenderesse ne justifie pas que le prélèvement de ce montant de 2.353,87 euros en relation avec les contrats de leasing successifs, auquel elle estime avoir eu droit, rentre dans l'une des hypothèses permettant de procéder à une retenue sur les rémunérations du salarié, visées par l'article L.224-3 du Code du travail.

En effet, la retenue concerne un avantage en nature et non pas des instruments ou des matières premières dont le salarié a besoin dans son travail, fournis par l'employeur mais que le salarié doit supporter.

Elle concerne l'exécution des contrats de leasing successivement conclus entre l'employeur et des sociétés tierces aux conditions contractuelles convenues entre ces sociétés. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié aurait commis une faute à l'origine des dépassements de budget lui reprochés.

Il est encore faux de prétendre que la retenue litigieuse a été précédée d'un paiement anticipé d'une dette. Il ne résulte en effet aucunement du décompte de rémunération de novembre 2024 que le « BUDGET MOBILITE » d'un montant brut de 3.553,39 euros aurait été payé à titre d'avance.

Le tribunal rejoint partant le requérant pour constater que le paiement d'un dépassement du budget accordé dans le cadre d'un leasing pour une voiture de société n'entre dans aucun des cas de figure prévus par l'article L.224-3 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) est encore malvenue de se fonder sur le contrat de travail signé le 15 mars 2023 et sur la « CASH OR MOBILITY POLICY », ces documents ne réglant pas l'hypothèse d'un dépassement de budget. Par ailleurs, il est de principe que l'autorisation donnée par le requérant à l'employeur de prélever sur son salaire toutes sommes en relation avec le contrat de leasing est nulle et ne saurait produire d'effet. L'article L.224-3 du Code du travail est en effet d'ordre public et le salarié ne saurait d'avance donner son accord à une retenue sur salaire.

Il s'ensuit que la retenue effectuée sur la fiche de salaire non périodique de juillet 2024 pour un montant brut de 2.353,87 euros est illégale.

La même conclusion s'impose pour les retenues effectuées pour cause de *« provision décompte final leasing »* pour un montant net de (2.807,21 + 1.279,39 =) 4.086,6 euros.

Il ne saurait être admis que l'employeur retient provisoirement des sommes pour se prémunir d'éventuelles fautes futures du salarié susceptibles de lui porter préjudice.

Au vu de ce qui procède, il y a lieu de déclarer fondée pour le principe la demande d'PERSONNE1.) à concurrence de (5.051,83 + 4.879,37 =) 9.931,20 euros bruts.

En attendant l'issue de la demande reconventionnelle au vu des les développements faits ci-après, il y a lieu de surseoir à statuer pour le surplus de cette demande.

Quant à la demande reconventionnelle

Pour le cas où il serait décidé que la demande d'PERSONNE1.) est déclarée fondée, la société SOCIETE1.) demande, à titre reconventionnel, de voir condamner le requérant au paiement de la somme de 17.165,68 euros avec les intérêts légaux à partir du 22 juillet 2025, sinon à partir du jugement à intervenir, jusqu'à solde et sous astreinte de 500 euros par jour de retard jusqu'à solde.

Elle expose que depuis la fin du préavis, le 14 juillet 2025, elle reste liée par le contrat de leasing au profit d'PERSONNE1.) et continue à en supporter les coûts, sans cependant avoir la disposition du véhicule.

Elle serait partant en droit de demander remboursement à PERSONNE1.) des mensualités de leasing à hauteur de 2.145,72 euros payées à la société SOCIETE3.) pour la période de juillet 2025 à février 2026, soit 17.165,68 euros.

Elle précise qu'en vertu de l'article 3.2. de la « CASH OR MOBILITY POLICY » applicable, signée par PERSONNE1.), ce dernier ne bénéficiait pas d'une option d'achat à la fin du leasing, de sorte qu'il lui aurait incombé de restituer le véhicule à la fin du préavis. Elle ne se serait pourtant pas opposée à ce que le véhicule soit vendu par la société SOCIETE3.) à PERSONNE1.). Or, ce dernier aurait négligé d'en payer le prix de sorte que par jugement numéro 2026TALCH24/00016 du 26 février 2026, le tribunal d'arrondissement aurait annulé le contrat conclu entre la société SOCIETE3.) et PERSONNE1.) aux torts exclusifs d'PERSONNE1.), avec effet rétroactif au 14 juillet 2025.

PERSONNE1.) s'oppose à la demande. Il souligne que le jugement, rendu pas défaut à son égard, ne concerne pas la société SOCIETE1.) et que les délais des voies de recours contre ce jugement ne sont pas expirés.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui n'a compétence que pour les litiges qui lui sont expressément dévolus par la loi.

Les règles ayant trait à la compétence matérielle des juridictions sont d'ordre public, de sorte que les juridictions sont amenées à vérifier d'office leur compétence pour connaître des litiges qui leur sont soumis.

Conformément à l'article 25 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.

Pour entraîner la compétence de cette juridiction d'exception, il ne suffit pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, mais il faut qu'il prenne sa source directement dans ledit contrat (cf. Cour d'appel 10.05.1994, n°16274, SOCIETE4.) S.A. c/ PERSONNE2.)).

En l'espèce, il résulte des éléments de la cause qu'en date du 7 mars 2022, PERSONNE1.) a signé une « CASH OR MOBILITY POLICY » applicable à toutes les sociétés du groupe SOCIETE5.) à Luxembourg.

Un « CONTRAT INDIVIDUEL NUMERO3.) » a été conclu entre la société SOCIETE3.) et la société SOCIETE1.) pour la période du 22 mai 2024 au 21 mai 2029 pour un prix mensuel de 2.145,71 euros TVA incluse.

En date du 14 juillet 2025 SOCIETE3.) a émis une offre de rachat et PERSONNE1.) a accepté ladite par courriel du même jour.

Par jugement 2026TALCH24/00016 du 26 février 2026, rendu par défaut à l'égard d'PERSONNE1.), le tribunal d'arrondissement de Luxembourg a notamment *« […] dit que le contrat conclu entre la société anonyme SOCIETE3.) SA et PERSONNE1.), en date du 14 juillet 2025, est annulé aux torts exclusifs d'PERSONNE1.), avec effet rétroactif au 14 juillet 2025 »* et condamné *« PERSONNE1.) à restituer à la société anonyme SOCIETE3.) SA le véhicule de marque ENSEIGNE1.), de type ENSEIGNE2.) (NUMERO4.)), immatriculé sous le numéro NUMERO5.), endéans les quinze (15) jours à partir de la signification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 1.000 EUR par jour de retard passé ledit délai […] »*

Il se pose donc la question si le litige entre les parties trouve sa source directement dans le contrat de travail ou non.

Aux termes de l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, de rouvrir les débats aux fins de permettre aux parties de conclure sur la compétence *ratione materiae* du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle.

Les parties sont en outre invitées à conclure sur la base juridique de la demande reconventionnelle et le sort du jugement rendu en date du 26 février 2026.

Dès lors, il convient, avant tout progrès en cause, de renvoyer le dossier aux parties et de le remettre à une audience ultérieure pour instruction complémentaire.

Dans cette attente, il y a lieu de surseoir à statuer pour le surplus des demandes.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit les demandes en la pure forme ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement du montant de 9.931,20 euros bruts ;

pour le surplus, en ce qui concerne les autres demandes :

renvoie le dossier aux parties pour instruction complémentaire ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 27 mai 2026, 15.00 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit;

sursoit à statuer pour le surplus des demandes des parties.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**