

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3164/2025**  
**(rôle L-TRAV-199/23)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 14 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Fabrizio SALUCCI  
Timothé BERTANIER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-4276 Esch-sur-Alzette, 21, rue Louis Pasteur,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

représentée par la société à responsabilité limitée WASSENICH LAW s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2134 Luxembourg, 54, rue Charles Martel, inscrite sur la liste V auprès du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 207 545, représentée par son gérant actuellement en fonctions, Maître Claude WASSENICH, respectivement par l'une de ses fondées de pouvoir dûment nommées, tous avocats à la Cour et demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Lise REIBEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

## **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,**

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,

### **PARTIE DEFENDERESSE,**

représentée par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT s.à r.l., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 250 783, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 18 avril 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 25 septembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Lise REIBEL, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Karim SOREL.

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 avait été fixé le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement les montants suivants :

- |   |               |
|---|---------------|
| 1) indemnité compensatoire de préavis : | 4.600.- €nets |
| 2) arriérés de salaire :                | 7.200.- €nets |

soit en tout le montant net de 11.800.- €

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre endéans la huitaine de la notification du présent jugement les fiches de salaire des mois de mai à octobre 2022 sous peine d'une astreinte de 50.- €par jour de retard et par fiche de salaire à compter de la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et sur minute.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Dans l'hypothèse où elle avait licencié le requérant, la partie défenderesse fait valoir que la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est irrecevable pour cause de forclusion.

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

### **B. Quant aux motifs du jugement**

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. »*

Le terme de notification employé par le législateur doit être compris dans le même sens que celui figurant aux articles L.124-3(1) et L.124-10(3) du code du travail qui ne prévoient comme mode de notification valable que la lettre recommandée ou l'accusé de réception par le destinataire sur le double de la lettre.

Il est constant en cause que la partie défenderesse n'a pas licencié le requérant par lettre recommandée, de sorte que le délai de trois mois n'a pas commencé à courir.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit dès lors être déclarée recevable.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable en la forme.

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant aux arriérés de salaire**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant net de 7.200.- € à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mai à septembre 2022.

Il fait valoir à l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire que le salaire convenu était de 2.300.- € nets par mois.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a remis en mains propres le montant net de 2.300.- € à titre de salaire pour le mois de mai 2022.

Il fait ensuite valoir qu'un second paiement est intervenu le 2 août 2022 par virement bancaire à hauteur d'un montant net de 2.000.- €

Il fait partant valoir que la partie défenderesse lui redoit suivant le décompte qu'il a effectué dans sa requête le montant net de (11.500.- € - 2.300.- € - 2.000.- € =) 7.200.- € à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mai à septembre 2022.

Il fait ensuite exposer que les parties au litige n'ont pas conclu de contrat de travail.

Il fait cependant valoir que les éléments du dossier confirment la relation de travail entre les parties au litige.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte d'un extrait de compte du 2 août 2022, ainsi que d'une capture d'écran du salaire versée par la partie défenderesse, que cette dernière lui a pour le mois de juillet 2022 versé le montant net de 2.000.- € à titre de salaire.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte des discussions WhatsApp qu'il a versées au dossier que des ordres pour les transports ont été donnés.

Le requérant se base finalement à l'appui de sa version des faits sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

En ce qui concerne les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse, le requérant fait valoir qu'elles sont douteuses alors que le texte de ces attestations serait similaire, voire identique.

Il fait encore valoir à ce sujet que les auteurs de ces attestations testimoniales ne contestent pas qu'il y a eu une relation de travail.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a pour la période allant du 19 septembre au 10 octobre 2022 demandé un congé sans solde, congé que la partie défenderesse lui aurait accordé.

La partie défenderesse conteste que le requérant ait travaillé pour sa société du mois de mai au mois d'octobre 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a travaillé pour elle qu'au mois de juillet 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a refusé de lui communiquer les documents permettant d'établir un contrat de travail telle que sa carte d'identité, de sorte qu'elle lui aurait fin juillet 2022 demandé de ne plus revenir travailler.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a invité de le requérant à ne plus revenir travailler jusqu'à ce qu'il lui ait remis les documents.

Elle soutient ainsi avoir suspendu le contrat de travail du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a à défaut d'avoir travaillé pas droit à ses salaires.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne verse aucune pièce prouvant qu'il a reçu son salaire pour le mois de mai en espèces.

Elle soutient ainsi que la relation de travail n'a commencé qu'en juillet 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des éléments du dossier que le requérant a reçu son salaire pour le mois de juillet 2022.

Elle se base à l'appui de sa version des faits sur les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier, attestations testimoniales qui ne seraient pas similaires.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de ces attestations testimoniales que le requérant n'a pas communiqué les documents nécessaires pour établir un contrat de travail écrit, qu'il n'a travaillé pour la société qu'en juillet 2022 et qu'il n'avait pas la volonté d'être pris comme salarié alors qu'il aurait été au chômage.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a plus eu de nouvelles du requérant après le mois de juillet 2022.

La partie défenderesse conteste encore que le requérant ait pris un congé sans solde.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que le requérant a versée au dossier, la partie défenderesse fait valoir qu'elle n'est pas recevable.

La partie défenderesse fait en effet valoir que cette attestation a été établie par un chauffeur qui n'aurait pas vu travailler le requérant au quotidien.

Elle fait ainsi valoir que les faits exposés par le requérant sont contraires à la vérité.

Elle fait en effet valoir que le requérant dit avoir travaillé jusqu'en octobre 2022 mais qu'il indique dans sa requête qu'il a pris un congé sans solde du 19 septembre au 10 octobre 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pendant cette période pas travaillé alors qu'il aurait pris un congé sans solde.

Elle fait encore valoir que les affirmations du requérant sont contraires aux dires de PERSONNE2.) qui aurait dans son attestation testimoniale indiqué que le requérant a travaillé de mai à octobre 2022.

Elle fait ainsi valoir que cette attestation, qui serait contraire à ce que dit le requérant, est une attestation de complaisance.

La partie défenderesse fait à titre subsidiaire valoir que la demande du requérant en paiement de son salaire pour le mois de septembre 2002 doit en raison de son congé sans solde être calculé au prorata seulement.

Le requérant réplique que la partie défenderesse avait ses coordonnées bancaires alors qu'elle lui aurait viré son salaire du mois de juillet 2022.

Il soutient ensuite que la partie défenderesse ne lui a jamais demandé de lui donner ses documents.

Il conteste ensuite qu'il ait à l'époque des faits été au chômage.

Il fait ainsi valoir que rien n'empêchait que ce contrat de travail soit établi.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne voulait pas établir un contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que la durée de la relation de travail ressort de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'il a travaillé de la mi-mai 2022 jusqu'en octobre 2022.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a en raison d'un congé sans solde pas travaillé du 19 septembre au 10 octobre 2022, de sorte qu'il demande à se voir accorder son salaire du mois de septembre 2022 au prorata.

Le requérant fait ainsi valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), qui serait claire sur la durée de la relation de travail, n'est pas contestée par les attestations testimoniales produites par la partie défenderesse qui seraient contredites par les pièces du dossier.

La partie défenderesse offre sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins :

**Cf. offre de preuve :**

Elle fait ensuite valoir que le numéro du compte bancaire du requérant ne constitue pas un document légal.

Elle fait ensuite valoir que la charge de la preuve que le requérant a travaillé en dehors du mois de juillet 2022 pour la société appartient au requérant.

Elle fait cependant valoir que le requérant ne rapporte aucune preuve à ce sujet.

Elle fait encore valoir que le requérant ne devait pas avoir accès aux messages WhatsApp.

Elle fait en effet valoir que ces messages ne lui étaient pas destinés.

Elle fait ainsi valoir que ces messages ont été communiqués au groupe, mais non pas au requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a eu les codes en juillet 2022, mais qu'il n'y a plus eu accès par la suite.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les captures d'écran versées ne constitue pas la preuve de la version des faits du requérant alors qu'elles ne seraient pas datées et qu'on ne saurait pas de quel portable cela émane.

Le requérant demande le rejet de l'offre de preuve alors qu'elle ne serait ni pertinente, ni concluante.

Il fait ensuite valoir qu'il y a lieu d'écarter le point de l'offre de preuve relatif à son inscription à l'ADEM, ainsi que la dernière phrase de cette offre de preuve.

Il fait ensuite valoir que cette offre de preuve est contredite par ses attestations testimoniales.

Il fait encore valoir qu'il a versé les captures d'écran au dossier afin de montrer comment il a reçu les ordres.

Le requérant fait finalement valoir que l'accès à ces messages WhatsApp a été bloqué par la suite, de sorte qu'il n'aurait pas plus de pièces pour prouver sa version des faits.

**b) Quant aux motifs du jugement**

La partie défenderesse ne conteste pas qu'il y a eu une relation de travail entre les parties au litige, mais elle s'oppose à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire alors que son ancien salarié n'aurait travaillé pour elle qu'au mois de juillet 2022.

Or, 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 pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Celui qui réclame le paiement d'une dette doit en prouver l'existence et inversement, celui qui se prétend libéré de cette dette doit en faire la preuve.

Il appartient dès lors au requérant de prouver qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du mois de mai au mois de septembre 2022 pour pouvoir obtenir ses salaires pour cette période.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a travaillé pour la partie défenderesse du 15 mai au 18 septembre 2022.

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que le requérant a versée au dossier n'est en effet pas suffisamment précise à ce sujet.

Cette attestation est encore contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que la partie défenderesse a versée au dossier.

Le requérant est encore resté en défaut de prouver que son salaire s'est pour le mois de juillet 2022 chiffré à la somme nette de 2.300.- €

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

## B. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant net de 4.600.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande que la partie défenderesse lui a à son retour de son congé sans solde le 10 octobre 2022 indiqué qu'elle n'avait plus besoin de ses services.

La partie défenderesse fait valoir qu'il n'a été mis fin au contrat de travail ni par elle, ni par le requérant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'est pas revenu travailler en octobre 2022.

Elle fait encore valoir que même si elle avait refusé que le requérant reprenne son travail à partir du 10 octobre 2022, ce dernier n'a pas demandé à voir déclarer son licenciement comme étant abusif.

La partie défenderesse demande finalement à voir constater la résiliation du contrat de travail à compter du 31 juillet 2022 alors que le requérant, qui ne lui aurait pas donné les documents légaux, a commis une faute grave.

Le requérant réplique qu'il est revenu à la fin de son congé sans solde, mais que la partie défenderesse ne l'a pas repris.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui lui aurait dit qu'elle ne le reprendrait plus à partir du 10 octobre 2022, l'a licencié.

Il fait finalement valoir qu'il ne demande pas à voir déclarer son licenciement abusif.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui redoit suite à son licenciement une indemnité compensatoire de préavis.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le requérant fait valoir que la partie défenderesse ne l'a à son retour de son congé sans solde pas repris.

Or, il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a oralement licencié le requérant.

La partie défenderesse offre en effet en preuve qu'elle a invité le requérant à ne plus se présenter sur son lieu de travail habituel à partir du 29 juillet 2022.

Le licenciement que la partie défenderesse a ainsi prononcé à l'encontre du requérant le 29 juillet 2022 doit partant être déclaré abusif.

Or, aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le requérant a auprès de la partie défenderesse une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, il a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant net de [2(mois) X 2.000.- €=] 4.000.- €

Le requérant est en effet resté en défaut de prouver que son salaire s'est chiffré à la somme nette de 2.300.- €

## B. Quant aux fiches de salaire

### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre endéans la huitaine de la notification du présent jugement les fiches de salaire des mois de mai à octobre 2022 sous peine d'une astreinte de 50.- € par jour de retard et par fiche de salaire à compter de la notification du présent jugement.

La partie défenderesse demande à voir déclarer la demande du requérant en versement de fiches de salaire non fondée, sinon irrecevable.

Le requérant réplique que la partie défenderesse ne lui a même pas versé sa fiche de salaire du mois de juillet 2022.

### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) du code du travail :

*« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.*

*Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. ».*

Or, le requérant, qui admet avoir eu un congé sans solde du 19 septembre au 10 octobre 2022, n'a pas prouvé qu'il a travaillé pour la partie défenderesse les mois de mai, juin, août et septembre 2022.

Sa demande en versement de fiches de salaire pour les mois de mai, juin, août, septembre et octobre 2022 doit partant être déclarée non fondée.

La partie défenderesse admet cependant que le requérant a travaillé pour sa société le mois de juillet 2022.

Il est encore constant en cause que la partie défenderesse n'a pas versé au requérant sa fiche de salaire du mois de juillet 2022.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas remis au requérant sa fiche de salaire du mois de juillet 2022, il y a en application de l'article L.125-7 du code du travail lieu de la condamner à la lui verser endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- euros.

## **III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

#### **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, sans caution et sur minute.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que pour la condamnation au versement de la fiche de salaire du mois de juillet 2022, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée 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**

**déclare** la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

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

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant net de 4.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant net de 4.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 21 mars 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en versement de ses fiches de salaire des mois de mai, juin, août, septembre et octobre 2022 et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en versement de sa fiche de salaire pour le mois de juillet 2022 ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de juillet 2022 endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €;

**déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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**