

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 4399/2025**  
**(rôle L-TRAV-531/23)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 23 DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à E-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Catia DOS SANTOS, avocat à la Cour, demeurant à L-3590 Dudelange, 27, place de l'Hôtel de Ville,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Julio STUPPIA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Catia DOS SANTOS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Dudelange,

**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,**

comparant par Maître Georges WIRTZ, 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 29 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 19 septembre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 2 décembre 2025. La partie demanderesse comparut par Maître Julio STUPPIA, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Georges WIRTZ.

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 29 août 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 les montants suivants :

1) arriérés de salaire :	27.885,19 €
2) primes de fin d'année :	5.911,28 €
3) « frais divers avancés » :	1.020,34 €
4) dommage moral :	10.000,00 €

soit en tout le montant de 44.816,81 €+ p.m., ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du présent jugement.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir nommer un ou plusieurs experts avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapport écrit, circonstancié et motivé, à déposer au greffe, en tenant compte des dispositions de la convention collective de travail pour le bâtiment, des classifications professionnelles et des salaires émises par l'I.T.M., ainsi que sur base des fiches de salaire, de déterminer la rémunération due, ainsi que pour les heures supplémentaires ainsi prestées et non réglées, de déterminer les primes de fin d'année, les « frais divers avancés » et non dus, pour la période de novembre 2017 à mars 2021.

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, notamment pour ce qui concerne les salaires échus.

A l'audience du 2 décembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il diminuait sa demande en remboursement des « frais divers avancés » de la somme de 304,88 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité des demandes**

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

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire est prescrite pour la période antérieure au 29 août 2020.

Elle fait ensuite valoir que la demande du requérant en paiement de primes de fin d'année est prescrite jusqu'au mois d'août 2020.

Elle fait en effet valoir que les primes de fin d'année constituent des salaires.

Elle fait ensuite valoir que la demande du requérant en remboursement des « divers frais avancés » est prescrite jusqu'au mois d'août 2020.

La partie défenderesse fait à ce sujet également valoir que cette demande est relative à des salaires.

En ce qui concerne finalement la demande du requérant en paiement des heures comptabilisées et non payées, la partie défenderesse fait valoir que les heures qui n'auraient pas été payées sont prescrites jusqu'au mois d'août 2020, de sorte qu'il ne resterait plus que les heures des mois de décembre 2020 et de janvier 2021.

Le requérant a à l'audience du 2 décembre 2025 versé un nouveau décompte tenant selon lui compte de la prescription.

Il réclame actuellement le montant de 10.777,93 € à titre d'arriérés de salaire, le montant de 2.130,11 € à titre de primes de fin d'année, le montant de 450,49 € à titre de « frais divers avancés », le montant de 4.226,47 € à titre d'heures comptabilisées et non payées et le montant de 10.000.- € à titre de préjudice moral.

Il fait en effet valoir que la demande est seulement prescrite pour la période antérieure au 2 janvier 2020 alors qu'il aurait en date du 2 janvier 2023 adressé une mise en demeure à la partie défenderesse pour lui réclamer les montants qui lui seraient encore dus.

La partie défenderesse réplique finalement qu'une mise en demeure n'interrompt pas la prescription.

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

D'après l'article 2277 du code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, aux termes de l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

L'article 2244 du code civil dispose finalement qu'une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.

Or, l'énumération des actes de poursuites que donne l'article 2244 du code civil est considérée par la jurisprudence comme étant limitative, de sorte que le courrier de mise en demeure du 2 janvier 2023 n'a en tout état de cause pas interrompu la prescription.

Dès lors, en ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaire, la demande en paiement de primes de fin d'année, la demande en paiement des « frais divers avancés » et la demande en paiement d'heures comptabilisées et non payées, elles ont été introduites par le requérant le 29 août 2023, de sorte qu'elles sont en application des deux premiers articles précités prescrites pour la période antérieure au 29 août 2020.

## **II. Quant au fond**

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

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

Le requérant fait en premier lieu exposer

- qu'il a travaillé pendant plus de vingt ans en qualité de coffreur en Espagne, jusqu'à novembre 2017 ;
- que dans le cadre de sa prestation en Espagne, il a été salarié d'une société de droit étranger, la société SOCIETE2.) S.L., dirigée de fait par PERSONNE2.), qui est le frère de PERSONNE3.), le dirigeant de fait de la structure luxembourgeoise, la partie défenderesse ;
- qu'à compter du mois de novembre 2017, PERSONNE3.) a sollicité de la société SOCIETE2.) son transfert vers la structure luxembourgeoise, afin qu'il preste au Luxembourg sous le régime des travailleurs de droit luxembourgeois ;
- que son transfert a été motivé par sa qualification et son expérience de coffreur ;
- que dès le début de la relation de travail, la partie défenderesse a été parfaitement informée de son niveau de qualification ;
- qu'afin de le convaincre d'accepter son transfert vers l'entité luxembourgeoise, la partie défenderesse a fait valoir un statut salarial plus avantageux et un hébergement dans une chambre qui serait mise à sa disposition ;
- que cette chambre se situait dans un immeuble d'habitation affecté exclusivement à l'hébergement de certains ouvriers de la partie défenderesse, chambre qu'il partageait avec trois autres salariés ;
- que vers la fin de l'année 2020, il a réclamé auprès de la partie défenderesse car il considérait qu'il lui manquait des heures de travail ;
- qu'il s'est adressé à son syndicat afin de confirmer ses doutes et de faire vérifier si effectivement il y avait des incohérences au niveau de ses fiches de salaire ;
- qu'après vérification, il s'est avéré que divers points ont pu être détectés : taux horaire non conforme à sa qualification, prime de fin d'année non versée ou pas dans sa totalité, frais prélevés sur ses fiches de salaire tous les mois et des heures comptabilisées et pas payées ;

- qu'à ce titre, une mise en demeure a été adressée à la partie défenderesse en date du 2 janvier 2023 ;
- que le mandataire de la partie défenderesse a contesté l'intégralité des faits par courrier daté du 31 janvier 2023 ;
- qu'il n'a eu d'autre option que de recourir au tribunal afin d'obtenir réparation de son préjudice.

En ce qui concerne sa demande en paiement d'arriérés de salaire, le requérant fait plus particulièrement valoir

- qu'il a été engagé en qualité de coffreur ;
- qu'il dispose des qualifications et expérience dans ce domaine ;
- que lorsqu'il a exercé en Espagne, il a d'ores et déjà été considéré comme « officier 1<sup>ère</sup> classe » ;
- qu'il convient de constater que les compétences requises correspondent à un niveau B2 de la convention collective ;
- que le contrat de travail prévoyait une rémunération correspondant au poste B1, soit 14,4670 €de l'heure en 2017 ;
- que cette rémunération a été rayée et remplacée par un taux horaire correspondant à un ouvrier débutant non qualifié, soit 13,9887 €de l'heure en 2017 ;
- que la partie défenderesse lui redoit partant encore des arriérés de salaire pour la période qui n'est pas prescrite.

La partie défenderesse conteste en premier lieu la version des faits du requérant.

Elle conteste ainsi l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait été obligé de démissionner de sa fonction.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne verse aucune pièce sur cela.

Elle conteste ensuite que le requérant ait été transféré à elle.

Elle fait ainsi valoir que la charge de la preuve que le requérant a été transféré à elle appartient au requérant.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a pas prouvé son affirmation suivant laquelle il aurait été transféré de la société SOCIETE2.) à la société luxembourgeoise.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a commencé à travailler au Luxembourg.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a au moment de son embauche eu aucune expérience au Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été engagé comme coffreur, manœuvre, et que cette fonction ne figure pas comme spécialité dans la convention collective.

Elle fait dès lors valoir qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'expérience que le requérant peut avoir acquise en Espagne alors que ce dernier n'aurait versé aucune pièce parlante sur ce point.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a versé aucune pièce en ce qui concerne la définition en Espagne de l'officier de première classe.

Elle fait ensuite valoir que les fiches de salaire que le requérant a reçues en Espagne ne sont pas traduites.

Elle conteste ensuite que le requérant ait touché un salaire plus important en Espagne qu'au Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a suivant ses fiches de salaire espagnoles touché que le montant de 774.- € à titre de salaire.

Elle fait en effet valoir que les autres postes mis en compte dans ces fiches de salaire ne constituent pas un salaire.

Elle se base à l'appui de cette affirmation sur l'article 83 de la convention générale du secteur de la construction en Espagne.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été classé au Luxembourg sous la qualification Bd de la convention collective de travail pour le bâtiment.

Elle fait ainsi valoir que suivant le tableau de l'I.T.M., le salaire horaire d'un manoeuvre Bd débutant s'est au 1<sup>er</sup> janvier 2017 chiffré au montant de 13,9887 €

Elle fait ainsi valoir que suivant la prédite convention collective, le salarié qui commence à travailler est classé dans le groupe Bd sauf s'il a effectué des examens.

Elle fait dès lors valoir que l'expérience en Espagne n'est à défaut de preuve pas donnée et qu'elle n'est pas à prendre en compte alors que la convention collective ne dirait pas que l'expérience professionnelle est prise en compte.

Elle fait ensuite valoir que le fait pour le requérant d'avoir versé un certificat suivant lequel il a participé à une formation de sécurité sur le lieu de travail n'est pas suffisant pour dire que le requérant doit être classé dans la catégorie B2 de la convention collective alors que cette formation ne serait pas en relation technique avec la fonction de main-d'œuvre.

Elle fait dès lors valoir que le salaire horaire ne saurait être celui réclamé par le requérant.

Elle fait partant valoir que le classement du requérant dans la catégorie Bd correspond aux règles applicables au Luxembourg et à la convention collective pour le bâtiment.

Elle fait ainsi encore valoir que le requérant ne prouve pas que ce n'est pas le cas, les documents produits n'ayant pas de force probante.

Elle fait partant valoir que le requérant n'est pas à classer dans la catégorie B2 de la convention collective.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir qu'il y a au vu de la prescription lieu de ne prendre en considération que la période allant du mois de septembre 2020 au mois de mars 2021.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'il n'y a pour le mois de novembre 2020 à prendre en considération que le montant de 482,24 € à titre de 126 heures prestées et pour le mois de décembre 2020 que le montant de 468,22 € à titre de 110 heures prestées.

Le requérant fait finalement valoir que les indemnités journalières et les frais de déplacement font bien partie du salaire qu'il a touché en Espagne.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il aurait dès le début de la relation de travail avec la partie défenderesse dû être classé dans la qualification professionnelle B2 de la convention collective pour le bâtiment.

Le requérant est ainsi resté en défaut de démontrer qu'il dispose en Espagne de qualifications et d'une expérience dans le métier de coffreur, qualifications et expérience qui auraient reçu une équivalence au Luxembourg.

A défaut pour le requérant d'avoir établi qu'il dispose des qualifications et de l'expérience pour pouvoir être classé dans la qualification B2 de la convention collective pour le bâtiment, il doit être considéré comme un ouvrier débutant sans qualification.

Le requérant a partant à juste titre été classé dans la qualification Bd de cette convention collective.

La demande du requérant tendant à se voir classer dans la qualification B2 de la convention collective, ainsi que sa demande tendant à se voir payer le salaire correspondant à cette qualification, doivent partant être déclarées non fondées.

#### B. Quant aux heures comptabilisées et non payées

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

En ce qui concerne ensuite sa demande en paiement d'heures comptabilisées et non payées, le requérant fait valoir qu'il s'est à l'examen de ses fiches de salaire aperçu que de nombreuses heures ont été comptabilisées sous différents libellés, mais non payées.

Il fait ainsi valoir qu'il s'est vu imputer des heures sur ses fiches de salaire notamment sous les intitulés congé sans solde, absences justifiées, absences injustifiées, maladie et heures d'absence.

Il fait dès lors valoir que la partie défenderesse lui redoit de nombreuses heures de travail.

Le requérant fait finalement valoir que ces heures de travail ont d'ores et déjà été intégrées dans le calcul des arriérés de salaire.

La partie défenderesse fait valoir que sont au vu de la prescription en cause que le montant de 544,61 € pour le mois de décembre 2020 et le montant de 822,65 € pour le mois de janvier 2021.

Elle renvoie ainsi aux fiches de salaire du requérant pour les mois de décembre 2020 et de janvier 2021 pour retenir que le requérant a été absent de son poste 32 heures en décembre 2020 et 48 heures en janvier 2021.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait plus eu de congés, est resté dans sa famille les absences en question et qu'elle a reflété cela sur ses fiches de salaire.

Elle formule à cet égard l'offre de preuve par audition de témoins suivante :

#### **Cf. offre de preuve :**

Elle renvoie encore à l'appui de cette affirmation sur le registre spécial du travail journalier du requérant, ainsi que sur ses fiches de salaire.

Elle fait ainsi valoir que cette pratique a été là avant 2020 et que cela n'a jamais été contesté par le requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a quitté l'entreprise en 2021 et qu'il lui a adressé sa première mise en demeure en 2023.

Elle soutient ainsi que le requérant a reconnu que ces heures n'étaient pas dues.

Elle fait ainsi valoir que l'autorisation pour les absences litigieuses a été demandée et accordée.

La partie défenderesse conteste finalement la demande du requérant en institution d'une expertise alors que le requérant ne démontrerait pas pourquoi elle serait justifiée.

En ce qui concerne l'offre de preuve de la partie défenderesse, le requérant fait valoir que le témoin PERSONNE3.), qui serait le dirigeant de fait de la partie défenderesse et qui maîtriserait tout dans la société, ne peut pas être entendu comme témoin.

Le requérant fait en effet valoir que les intérêts de PERSONNE3.) se confondent avec ceux de la société.

En ce qui concerne ensuite le témoin PERSONNE4.), le requérant fait valoir que ce témoin, qui serait le comptable d'une société tierce, ne peut pas savoir s'il a été absent et s'il a demandé congé.

Le requérant fait ainsi valoir que le témoignage de ce témoin, qui se baserait sur les dires de la partie défenderesse, constitue un témoignage indirect qui n'apporterait rien.

La partie défenderesse conteste que PERSONNE3.) soit son dirigeant de fait.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que son offre de preuve est recevable.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le fait pour le requérant de ne pas avoir réclamé avant 2023 contre le fait que la partie défenderesse lui a pour les mois de décembre 2020 et de janvier 2021 retenu des heures d'absence n'emporte pas reconnaissance par le requérant que ces heures ne sont pas dues.

Le registre spécial du travail journalier du requérant, ainsi que les fiches de salaire de ce dernier, ne prouvent ensuite pas que le requérant a été absent 32 heures le mois de décembre 2020 et 48 heures le mois de janvier 2021 alors que ces documents émanent de la partie défenderesse.

Il y a dès lors avant tout autre progrès en cause lieu d'admettre l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, qui est précise, pertinente et concluante, le requérant pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

En ce qui concerne les personnes que la partie défenderesse veut faire entendre comme témoins, il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE3.) est le représentant de la partie défenderesse, de sorte qu'il y a lieu de déclarer son témoignage recevable.

Etant donné que la partie défenderesse offre en preuve qu'elle a continué les informations relatives aux absences du requérant à son comptable, le témoignage de PERSONNE4.) constitue un témoignage indirect et ce dernier doit en tant que tel être rejeté.

Il y a encore au vu de la prescription lieu de n'admettre l'offre de preuve que pour les journées d'absence de décembre 2020 et de janvier 2021.

Il y a au vu des considérations qui précèdent finalement lieu d'écarter les deux derniers points de l'offre de preuve.

### C. Quant aux retenues sur salaire

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

En ce qui concerne sa demande en paiement de « frais divers avancés », le requérant fait valoir que la partie défenderesse s'est permis d'imputer des montants sur ses fiches de salaire.

Il fait ainsi valoir qu'à l'exception des billets d'avion, les « frais divers avancés » sont contestés et que l'intégralité des montants doit lui être restituée.

Il fait ainsi valoir que l'article L.224-3 du code du travail énonce clairement les conditions dans lesquelles un employeur peut effectuer des retenues sur salaire.

Il fait ainsi valoir qu'il ne connaît en l'espèce même pas la raison de ces retenues sur salaire.

Le requérant fait partant valoir que les retenues sur salaire injustifiées doivent lui être restituées.

La partie défenderesse fait valoir que la demande n'est au vu de la prescription recevable que pour les mois de septembre 2020 au mois de janvier 2021.

Elle demande ensuite acte que le requérant réduit sa demande du montant de 304,88 €

Elle fait cependant valoir qu'elle conteste la troisième demande du requérant dans son principe.

Elle fait en effet valoir que le requérant peut tout au plus encore prétendre au montant de 100.- € à titre de retenues sur salaire injustifiées.

Elle fait encore valoir qu'elle a en janvier 2021 remboursé au requérant le montant de 250.- €, de sorte qu'elle ne lui redevrait plus aucun montant à titre de retenues sur salaire injustifiées.

La partie défenderesse se réfère finalement au tableau de tous les frais qu'elle a retenus pour 2020 et 2021, ainsi qu'aux pièces justificatives annexées, versés aux débats, pour retenir que les retenues sur salaire sont justifiées.

Le requérant réplique que les explications de la partie défenderesse sur les « frais divers avancés » ne sont pas claires.

En ce qui concerne les frais d'internet, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a mis ces frais en compte unilatéralement sans rien prouver.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé le nombre de salariés qui occupait la chambre à ce moment-là.

Le requérant soutient ensuite ne pas avoir utilisé internet.

En ce qui concerne ensuite les dégâts occasionnés à la voiture, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas mis de voiture à sa disposition.

Il fait ainsi valoir que les salariés de la partie défenderesse se déplaçaient en camionnette dans le cadre de leur travail.

Il fait encore valoir que la pièce versée à ce sujet par la partie défenderesse fait état d'un reconditionnement et non pas d'une réparation.

Le requérant fait finalement valoir qu'il ne lui appartient pas de payer les deux contraventions reçues par la partie défenderesse alors qu'il n'aurait pas conduit de voiture au moment où les contraventions ont été données.

En ce qui concerne finalement l'outillage, le requérant fait valoir qu'il ne lui appartient pas de payer le matériel alors que le matériel aurait été acheté pour l'entreprise et non pas pour lui.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant conteste les frais trois ans après que ces derniers ont été consommés dans son chef.

En ce qui concerne ensuite les frais d'internet, la partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait bien utilisé internet, est de mauvaise foi.

La partie défenderesse fait encore valoir que pour les frais d'internet, elle a divisé le montant total de la facture par le nombre de salariés.

En ce qui concerne finalement les dégâts occasionnés à la voiture, la partie défenderesse fait valoir que cette dernière a parfois été donnée au requérant le weekend.

La partie défenderesse fait partant valoir que les frais sont justifiés.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.224-3 du code du travail :

*« 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 avance au sens du point 4 ci-dessus ».*

En ce qui concerne en premier lieu la retenue sur salaire pour frais d'internet, ces frais ne rentrent pas dans le champ d'application de l'article L.224-3 du code du travail, de sorte que les retenues sur salaire pour les frais d'internet constituent des retenues sur salaire illégales que la partie défenderesse doit rembourser au requérant.

Il résulte ainsi des pièces versées que la partie défenderesse a retenu sur le salaire du requérant le montant de 9,25 € à titre de frais d'internet pour le mois de septembre 2020, le montant de 12,33 € à titre de frais d'internet pour le mois d'octobre 2020, le montant de 12,33 € à titre de frais d'internet pour le mois de novembre 2020, le montant de 12,33 € à titre de frais d'internet pour le mois de décembre 2020 et le montant de 18,50 € à titre de frais d'internet pour le mois de janvier 2021.

La retenue sur salaire pour les frais d'internet est partant illégale pour le montant de 64,74 €

En ce qui concerne ensuite les retenues sur salaire pour les dégâts causés à la voiture, la partie défenderesse est au vu des contestations du requérant en tout état de cause restée en défaut de prouver que son ancien salarié a causé des dégâts à la voiture de la société, de sorte que la partie défenderesse doit rembourser les retenues sur salaire qu'elle a effectuées pour les dégâts causés à sa voiture, soit le montant de 160.- € à titre de retenue sur salaire effectuée le mois de janvier 2021 et le montant de 100.- € à titre de retenue sur salaire effectuée le mois de février 2021, soit le montant total de 260.- €

Le requérant admet encore que la partie défenderesse lui a pour le mois de janvier 2021 payé ses tickets d'avion et de train pour le montant de 194,94 €

Le requérant ne conteste finalement pas l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle cette dernière lui a remboursé le montant de 250.- € en janvier 2021.

Il résulte dès lors au vu des considérations qui précèdent que la partie défenderesse ne doit plus rien au requérant à titre de retenues sur salaire injustifiées, de sorte que la demande du requérant en remboursement de retenues sur salaire injustifiées pour le mois de septembre 2020 au mois de février 2021 doit être déclarée non fondée.

#### D. Quant aux primes de fin d'année

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

En ce qui concerne sa demande en paiement de primes de fin d'année, le requérant fait valoir que la convention collective pour le bâtiment prévoit expressément en son annexe IV que l'employé a droit à une prime de fin d'année qui correspond à 5% de son salaire brut annuel.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse lui a payé des acomptes concernant la prime de fin d'année pour les années 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021 pour un montant total de 719,91 €

La partie défenderesse fait valoir que la demande du requérant en paiement de sa prime de fin d'année est en tout cas prescrite pour les années 2017, 2018 et 2019.

En ce qui concerne la prime de fin d'année pour l'année 2021, la partie défenderesse fait valoir que le contrat de travail du requérant a pris fin en mars 2021.

La partie défenderesse se base ainsi sur l'article 18.1. de la convention collective du bâtiment pour retenir que le requérant doit pour toucher la prime litigieuse avoir été présent dans l'entreprise au mois de décembre de l'année en question.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'étant donné que le requérant a quitté la société en cours d'année, il ne peut pas prétendre au paiement d'une prime de fin d'année pour l'année 2021.

En ce qui concerne ensuite la prime de fin d'année pour l'année 2020, la partie défenderesse se réfère à l'article 18.5.2. de la convention collective pour le bâtiment pour retenir qu'une absence injustifiée entraîne la suppression totale de la prime.

Elle se réfère ainsi à un courrier daté du 13 mars 2020 par lequel elle aurait informé le requérant qu'il n'a en raison de son absence du 4 mars 2020 plus droit à sa prime de fin d'année.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a jamais contesté le courrier daté du 13 mars 2020.

Le requérant réplique que la prime de fin d'année est prévue par la convention collective.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte de la fiche de salaire du mois de septembre 2020 que la partie défenderesse lui a à titre de sa prime pour l'année 2020 versé le montant de 168.- €

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais versé le solde de sa prime pour l'année en question.

Il fait ensuite valoir qu'en retenant qu'elle ne lui a pas payé sa prime de fin d'année de l'année 2020, la partie défenderesse est en aveu qu'il pouvait prétendre à une telle prime.

Il se base ensuite à l'article 18.5.2. de la convention collective pour le bâtiment pour retenir que lorsque l'employeur omet d'informer le salarié de la suppression totale de la prime pour absence non justifiée dans les deux mois qui suivent l'absence, cette absence ne donnera plus lieu à une réduction de la prime.

Il fait ainsi valoir que la lettre du 13 mars 2020 ne lui a pas été notifiée.

Il fait en effet valoir que cette lettre ne lui a ni été envoyée, ni remise en mains propres.

Le requérant fait partant valoir qu'étant donné qu'il n'avait pas connaissance de la lettre du 13 mars 2022, il peut réclamer sa prime de fin d'année pour l'année 2020.

La partie défenderesse réplique que l'article 18.5.2. de la convention collective pour le bâtiment ne prévoit aucun formalisme.

Elle fait ainsi valoir que cet article ne prévoit que la formalité d'un écrit.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur notifie la suppression de la prime par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres.

Elle donne ainsi à considérer qu'il existe une confirmation écrite du 13 mars 2020 adressée à l'adresse qui figure sur les fiches de salaire.

Elle fait encore valoir que l'absence injustifiée figure aussi sur la fiche de salaire.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant n'a jamais contesté la suppression de sa prime sauf trois ans après.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le silence du requérant a à cet égard à une valeur.

Le requérant réplique finalement que le fait de n'avoir réclamé que trois ans après la suppression de la prime ne vaut pas renonciation à la prime.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 18.3. de la convention collective pour le bâtiment, intitulé « proratisation de la prime » :

*« Du moment que les conditions de l'article 18.1. sont acquises, les salariés qui quittent l'entreprise au courant de l'année, ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime*

*équivalente à leur salaire réalisé. Le droit à la prime se perd en cas de licenciement du salarié avec effet immédiat pour faute grave. ».*

En outre, aux termes de l'article 18.5.2. de la convention collective pour le bâtiment, intitulé « absences non justifiées » :

*« Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime. Cette suppression doit être confirmée par écrit au salarié dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois.*

*Lorsque l'employeur omet d'informer le salarié de la suppression totale de la prime pour absence non justifiée, dans les deux mois qui suivent l'absence, cette absence ne donnera plus lieu à une réduction de la prime. ».*

En ce qui concerne dès lors la prime de fin d'année pour l'année 2020, la partie défenderesse est au vu des contestations du requérant restée en défaut de prouver qu'elle lui a envoyé le courrier du 13 mars 2020 faisant état de la suppression de sa prime en raison de son absence injustifiée du 4 mars 2020.

La partie défenderesse doit partant être considérée comme ayant omis d'informer le requérant de la suppression de sa prime pour absence injustifiée, de sorte que l'absence litigieuse ne peut pas donner lieu à une réduction de la prime.

En tenant compte de la prescription de la demande en paiement des primes de fin d'année pour la période antérieure au 29 août 2020, le requérant peut prétendre au paiement de sa prime pour la période allant du 29 août au 31 décembre 2020, déduction faite de la somme de 168.- € qu'il a déjà touchée à ce titre.

En ce qui concerne ensuite la prime de fin d'année pour l'année 2021, le requérant a quitté l'entreprise le 6 mars 2021, de sorte qu'il a en application de l'article 18.3. de la convention collective pour le bâtiment droit à une prime de fin d'année pour l'année 2021 calculée au prorata, et plus précisément pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 6 mars 2021.

Finalement, d'après l'article 18.4. de la prédite convention collective, intitulé « calcul de la prime », *« La prime de 5% (cinq) du salaire annuel brut sera calculée sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident. ».*

Or, le requérant n'a dans son calcul des primes de fin d'année pas fait abstraction des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident, de sorte qu'il y aura lieu d'instituer une expertise afin de déterminer les primes auxquelles le requérant peut encore prétendre pour les années 2020 et 2021.

La demande en institution d'une expertise devra cependant être réservée en attendant le résultat des enquêtes alors qu'il devra au préalable être déterminé si le requérant a pris un congé extraordinaire en décembre 2020 et en janvier 2021.

#### E. Quant au dommage moral

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

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du dommage moral qu'il aurait subi en raison du fait qu'il n'aurait pas été correctement rémunéré.

Il fait en effet valoir qu'il a de ce fait eu des tracas avec la partie défenderesse, tracas qui l'auraient contraint à démissionner.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a été sorti de son contexte familial et de travail en Espagne.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant doit démontrer sa demande en réparation du dommage moral allégué dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas prouvé son dommage moral par des pièces.

Elle conteste ainsi la version des faits du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas forcé le requérant à démissionner.

La partie défenderesse conteste à titre subsidiaire la demande du requérant en réparation de son dommage moral dans son quantum à défaut pour son ancien salarié de l'avoir prouvé.

#### b) Quant aux motifs du jugement

La demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison du fait qu'il n'a pas été correctement rémunéré doit être réservée en attendant le résultat des mesures d'instruction ordonnées.

### **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.

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

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent être réservées en l'état actuel de la procédure.

### **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.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit d'ores et déjà être déclarée non fondée pour la demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi que pour sa demande en paiement de « frais divers avancés », au vu de l'issue du litige.

La dernière demande du requérant doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il réclame actuellement le montant de 10.777,93 € à titre d'arriérés de salaire, le montant de 2.130,11 € à titre de primes de fin d'année, le montant de 450,49 € à titre de « frais divers avancés », le montant de 4.226,47 € à titre d'heures comptabilisées et non payées et le montant de 10.000.- € à titre de dommage moral ;

**déclare** d'ores et déjà non fondée la demande de PERSONNE5.) en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

**déclare** d'ores et déjà non fondée sa demande en paiement de « frais divers avancés » et la rejette ;

**déclare** d'ores et déjà non fondée sa demande en exécution provisoire du présent jugement pour la demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi que pour la demande en paiement de « frais divers avancés » et la rejette ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

**admet** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à apporter par l'audition du témoin :

1. Monsieur PERSONNE3.)  
Directeur, salarié de SOCIETE3.) 200 s.à r.l.  
c/o SOCIETE3.) 200 s.à r.l.  
ADRESSE3.)  
L-ADRESSE4.)

**la preuve des faits suivants :**

**cf. offre de preuve :**

**dit** que les parties devront se charger - le cas échéant – de la convocation d'un interprète ;

**réserve** la contre-preuve

**fixe** jour, heure et lieu pour :

**l'enquête au lundi, 19 janvier 2026 à 9.15 heures** dans la salle d'enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit,

**fixe la contre-enquête au lundi, 23 février 2026 à 9.15 heures** au même endroit ;

**fixe** le délai dans lequel la liste de témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 2 février 2026 ;

**commet** la Présidente du Tribunal du Travail pour procéder à cette mesure d'instruction

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance ;

**refixe** l'affaire au **mardi, 23 avril 2026, 9.00 heures, salle JP. 0.15, rez-de-chaussée, Plateau du Saint-Esprit** pour continuation des débats.

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**