

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 410 /26
L-TRAV-732/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 29 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Fernand GALES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Admir PUCURICA, 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 30 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 11 janvier 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 11 décembre 2025, 9 heures, salle JP.0.02 lors de laquelle Maître Clément SCUVEE se présenta pour la partie demanderesse et Maître Admir PUCURICA se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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 remis, le

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 30 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le Tribunal du Travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 73.136,76 € brut au titre d'arriérés de salaires pour la période de novembre 2020 à juillet 2023 inclus, le montant de 31.445,46 € brut à titre d'arriérés de salaires pour l'indemnité de congés, l'indemnité de maladie et les heures majorées pour la période de décembre 2020 à juillet 2023 inclus ainsi que le montant de 500,28 euros à titre de retenue illégale du mois d'août 2022, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore à enjoindre, sous peine d'astreinte, à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de procéder à la rectification de tous les bulletins de salaire pour la période de novembre 2020 à juillet 2023 inclus ainsi que de procéder à la rectification des salaires déclarés au CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE pour la période de novembre 2020 à juillet 2023.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Finalement, PERSONNE1.) réclamer encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 11 décembre 2025, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a formulé, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la demande de PERSONNE1.) est déclarée fondée, une demande reconventionnelle contre celui-ci tendant au remboursement du montant de 149.058,20 euros indûment payé, avec les intérêts légaux à partir du décaissement de chaque montant indûment payé à titre de part variable pour les années 2011, 2012, 2013, 2015, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.

Il y a lieu de lui en donner acte.

En outre, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sollicite une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} juillet 2008, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) en la qualité de vendeur de véhicules d'occasion.

La société SOCIETE2.) a été reprise par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.). L'ancienneté du requérant a été prise en compte au 1^{er} juillet 2008.

Par une lettre recommandée du 3 janvier 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec le délai de préavis légal de six mois, se terminant au 14 juillet 2023.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Moyens des parties

PERSONNE1.) fait exposer que son contrat de travail aurait prévu un salaire initial brut de 3.500 euros, indice 685,18.

Outre le salaire fixe, il aurait également touché des commissions selon les ventes de véhicules prévues dans à une annexe au contrat de travail. Cette annexe aurait été renouvelée chaque année et aurait déterminé les conditions et objectifs pour toucher les commissions.

Or, l'employeur lui aurait cependant toujours payé un salaire fixe inférieur à celui prévu dans son contrat de travail.

Par ailleurs, le calcul de l'indemnité de congés et de maladie qui lui a été payée serait erronée alors qu'elle ne prendrait pas en compte le versement des commissions, donc du salaire variable, mais se baserait sur un salaire fixe insuffisant.

Aux termes d'un décompte détaillé figurant dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie, PERSONNE1.) réclame au titre d'arriérés de salaires pour la période comprise entre le mois de novembre 2020 et le mois de juillet 2023 la somme totale de 73.136,76 euros.

Ensuite, PERSONNE1.) fait plaider que l'employeur aurait commis des erreurs de calcul pour les heures de congés, les heures de maladie à charge de l'employeur et les heures majorées pour la période de décembre 2020 à juillet 2023 inclus.

Ainsi, d'une part, l'employeur lui aurait versé un salaire mensuel brut erroné.

D'autre part, il n'aurait pas tenu compte des commissions salariales pour le calcul des heures de congés, des heures de maladie à charge de l'employeur et les heures majorées, en contradiction avec l'article 9.3 de la convention collective applicable aux garagistes et carrossiers.

Sur base du tableau actualisé reproduit ci-après, il réclame de ce chef la somme totale de 30.688,04 euros.

(SCAN)

Enfin, PERSONNE1.) réclame le montant de 500,28 euros à titre de retenue illégale opérée par l'employeur au mois d'août 2022.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que l'employeur aurait procédé à une avance sur commission portant sur le salaire du mois d'août 2022, sans prise en compte du salaire fixe erroné, au montant de 3.966,46 euros.

L'employeur aurait ensuite constaté une avance sur commissions trop élevée et aurait édité un bulletin de salaire rectificatif avec la mention d'un salaire mensuel brut de 3.466,18 euros.

Il considère que l'employeur aurait ainsi procédé à une retenue du montant du trop-perçu sur le salaire pour un montant excédant 10% de ce qui est prévu par la loi.

PERSONNE1.) demande encore la rectification de tous les bulletins de salaire pour la période de novembre 2020 à juillet 2023 inclus ainsi que la rectification des salaires déclarés au CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE pour la période de novembre 2020 à juillet 2023.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a sollicité le rejet des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse au motif que l'employeur ne saurait être admis à prouver par témoins la modification contractuelle alléguée.

La société SOCIETE1.) conteste les faits tels que exposés par le requérant et elle conteste les revendications financières formulées par ce dernier.

Elle fait plaider que le requérant aurait été vendeur de véhicules d'occasion au début de la relation de travail, puis, à partir du 1^{er} janvier 2011, il aurait été vendeur de voitures neuves.

A compter du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la fin de la relation de travail, il aurait été vendeur de voitures d'occasion.

Au départ, un salaire mensuel brut de 3.500 euros aurait été prévu entre les parties.

A partir du 1^{er} janvier 2011, les parties auraient d'un commun accord modifié le contrat de travail existant.

Il aurait été convenu que PERSONNE1.) est rémunéré à raison d'une part fixe de 1.200 euros par mois et d'une part variable composée des commissions de vente de véhicules.

Cette modification du contrat de travail, intervenue d'un commun accord à partir du 1^{er} janvier 2011, n'aurait jamais été contestée par PERSONNE1.) et aurait été appliquée pendant plus de 13 ans jusqu'au 14 juillet 2023, date de la fin de la relation de travail.

L'employeur est d'avis qu'aucun écrit prouvant la modification du contrat de travail n'aurait été nécessaire alors que la modification intervenue aurait été favorable au salarié.

La société SOCIETE1.) se réfère à un tableau versé en pièce 17), représentant un récapitulatif des salaires payés à PERSONNE1.) de 2008 à 2023.

Dans ce tableau figurerait, à partir du 1^{er} janvier 2011 un « *total général* », à savoir le montant total cumulé de la partie fixe indexée (salaire brut de base) et de la partie variable.

Les montants repris dans le tableau seraient documentés par les fiches de salaires versées en pièces 1) à 17).

Il en résulterait que PERSONNE1.) aurait gagné entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de la fin de son contrat un montant de 209.036,44 euros supérieure au salaire de base initialement prévu.

La modification intervenue aurait donc été dans l'intérêt du salarié.

Pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018 du requérant, les commissions seraient indiquées dans ses pièces 8) à 11). Pour les autres années, les vendeurs auraient établi leurs décomptes qu'ils auraient transmis à l'employeur pour validation. Les paiements des commissions auraient été faits sur base des décomptes soumis par les vendeurs.

Les commissions payées seraient renseignées sur les fiches de salaires émises par l'employeur que le requérant n'aurait jamais contestées.

La société SOCIETE1.) estime que la modification du contrat de travail intervenue d'un commun accord des parties serait prouvée à suffisance par l'exécution pendant plus de treize années sans la moindre contestation de la part de PERSONNE1.).

La partie défenderesse est d'avis qu'elle ne redoit plus rien à son ancien salarié et conclut au rejet de l'ensemble de ses demandes.

Subsidiairement, si la demande de PERSONNE1.) est déclarée fondée, la société SOCIETE1.) a formulée une demande reconventionnelle pour le montant total de 149.058,20 euros alors qu'elle considère que la part variable payée au cours de la période entre le 1^{er} janvier 2011 et le 14 juillet 2023, à l'exception des années 2014, 2016, 2017 et 2018 pour lesquelles une part variable a été convenue par écrit, aurait été réglée sans cause comme le requérant conteste actuellement toute modification du contrat de travail d'un commun accord.

Lors de l'audience des plaidoiries, il a été convenu que la société SOCIETE1.) verse en cours de délibéré un décompte écrit relatif au calcul de sa demande reconventionnelle.

Ce décompte, avec les explications, est conçu comme suit :

« Que les parties ont convenu des commissions qui donnent droit à Monsieur PERSONNE1.) de toucher une part variable seulement pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018, ce qui n'est alors pas le cas pour les années 2011, 2012, 2013, 2015, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.

Qu'ainsi Monsieur PERSONNE1.) a touché pour les années suivantes la part variable convenue par écrit :

*2014 : 1.840,62.-€
2016 : 15.861,77.-€
2017 : 25.886,08.-€
2018 : 16.389,77.-€
Total : 59.978,24.-€*

Que pour rappel, SOCIETE1.) a payé à Monsieur PERSONNE1.) un montant total de 209.036,44.-€ à titre de différence favorable entre le montant total (part fixe et part variable - dernière colonne du tableau – pièce 17) entre le 1^{er} janvier 2011 et la fin de son contrat.

Que le montant payé à Monsieur PERSONNE1.) à titre de part variable convenue par écrit entre les parties pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018 est de 59.978,24.-€.

Que le montant indument payé par SOCIETE1.) à Monsieur PERSONNE1.) à titre de part variable pour les années 2011, 2012, 2013, 2015, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 est donc de 149.058,20.-€ (209.036,44.-€ - 59.978,24.-€).

Qu'il y a lieu à titre reconventionnel de condamner Monsieur PERSONNE1.) à rembourser à la société SOCIETE1.) le montant de 149.058,20.-€_augmenté des intérêts à partir de décaissement de chaque montant indument payé à titre de part variable pour les années 2011, 2012, 2013, 2015, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.

Qu'il y a partant procéder à la compensation judiciaire entre les créances réciproques de Monsieur PERSONNE1.) et de la société SOCIETE1.). »

En termes de réplique, PERSONNE1.) conteste qu'il y ait eu modification du contrat de travail intervenue d'un commun accord. La modification aurait été imposée par l'employeur en violation des dispositions du contrat de travail.

Il fait encore valoir que s'il n'a pas protesté contre la modification intervenue oralement, cela aurait été par peur pour son emploi.

Il conteste encore la demande reconventionnelle formulée par l'employeur à titre subsidiaire.

Appréciation

Aux termes de l'article 1315 du Code civil, « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver.* »

L'article 4 du contrat de travail signé entre parties le 25 juin 2008 prévoit un salaire mensuel brut fixé à 3.500 euros.

PERSONNE1.) est d'avis que l'employeur aurait toujours dû lui régler ce salaire de base et la partie variable.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'à partir du 1^{er} janvier 2011, les parties auraient d'un commun accord modifié le contrat de travail existant et auraient convenu un salaire fixe de 1.200 euros brut par mois et une part variable composée des commissions de vente de véhicules. Ce nouveau mode de rémunération aurait été dans l'intérêt du salarié.

La partie défenderesse a versé en cause toutes les fiches de salaires établies depuis le 1^{er} juillet 2008 jusqu'à la fin de la relation de travail et a versé en pièce 17) un tableau récapitulatif des rémunérations fixes et variables payées au requérant. Ce tableau n'a pas fait l'objet de contestations.

Il en découle qu'à partir du 1^{er} janvier 2011, le salaire brut de base est passé à 1.200 euros.

Aux termes de l'article L.121-7 du code du 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. (...) »

Il se dégage de cette disposition légale que tant la procédure à respecter par l'employeur en cas de modification du contrat de travail avec préavis que celle en cas de modification avec effet immédiat est fortement encadrée en ce qu'elle est soumise, sous peine de nullité, aux formes et délais prévus pour le licenciement avec préavis respectivement pour le licenciement avec effet immédiat.

Il s'en dégage encore qu'en cas de non respect des formes et délais de la loi, le salarié a la possibilité d'agir en nullité de la modification substantielle intervenue et d'exiger qu'il soit replacé dans les mêmes conditions que celles qui existaient avant la modification de son contrat de travail. Toutefois, si l'article L.121-7 précité prévoit que la modification que l'employeur a voulue imposer à son salarié est nulle, la nullité doit cependant être demandée.

Aucune nullité n'a jamais été demandée en l'espèce par le requérant.

Il résulte au contraire des éléments du dossier que le contrat de travail a été exécuté par les parties de 2011 à 2023 et les rémunérations fixes et variables ont été payées au requérant selon le système mis en application à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés en sa défaveur.

Or, dans la mesure où PERSONNE1.) n'a pas agi contre ce qu'il considère être une modification de son contrat de travail imposée par l'employeur et non pas intervenue d'un commun accord comme l'affirme l'employeur et qu'il a donc travaillé sous les nouvelles formes de rémunération pendant plus de douze années, qu'il résulte de la pièce 17) qu'il a perçu la plupart du temps un salaire bien supérieur, il y a donc lieu d'en déduire qu'il avait accepté cette modification et qu'il ne saurait actuellement plus invoquer l'irrégularité de la prétendue réduction de son salaire intervenue en avril 2011.

Le requérant a d'ailleurs lui-même versé les documents contractuels relatifs au paiement des commissions pour les années 2014, 2016, 2017 et 2018.

Le salarié est supposé avoir accepté la modification de son contrat de travail si le contrat est exécuté pendant plusieurs années.

Il résulte encore d'une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) (gestionnaire des salaires depuis décembre 2007), qui est recevable en ce qu'elle ne tend pas à établir la modification du contrat de travail, que PERSONNE1.) « *ne s'est jamais manifesté ou plaint auprès du service RH, concernant sa rémunération, aussi bien fixe que variable. En outre, il « ne s'est jamais manifesté par rapport à un différentiel de traitement après ses différents changements de fonction ».*

Dans une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.), responsable des ventes véhicules neufs auprès de la partie défenderesse, a confirmé que « *PERSONNE1.) ne s'est plaint ou n'a manifesté une quelconque frustration par rapport à la façon dont il était rémunéré durant la période pendant laquelle il était conseiller commercial véhicules neufs sous ma responsabilité c'est-à-dire du 01/09/2014 au 01/04/2016. Il n'a jamais fait mention à mon égard d'un quelconque souci concernant la part fixe de sa rémunération de conseiller commercial SOCIETE3.). »*

Il convient en outre de constater qu'aux termes de sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) a formulé ses demandes (points 1, 2 et 4) sur base d'un salaire de base de 3.500 euros qu'il aurait dû continuer à toucher après 2011 et, pour des raisons liées à la prescription, après novembre 2020 et non pas pour un prétendu non-respect par l'employeur du seuil pour le salaire minimum garanti, à le supposer encore établi.

Dans ces conditions, Il s'ensuit que les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires à partir du mois de novembre 2020 n'est pas fondée de même que sa demande tendant à la remise de fiches de salaires rectifiées et tendant à la rectification des salaires déclarées auprès de la CNS et du CCSS.

Sur base des développements qui précèdent, la demande reconventionnelle formulée à titre subsidiaire par la société SOCIETE1.) en remboursement d'un trop-perçu de commissions est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) demande encore de condamner son ancien employeur au remboursement d'une retenue sur salaire à hauteur de de 500,28 euros.

Il fait valoir que l'employeur aurait procédé à une avance sur commission portant sur le salaire du mois d'août 2022, sans prise en compte du salaire fixe erroné, au montant de 3.966,46 euros.

L'employeur aurait ensuite constaté une avance sur commissions trop élevée et aurait édité un bulletin de salaire rectificatif avec la mention d'un salaire mensuel brut de 3.466,18 euros.

Il considère encore que l'employeur aurait ainsi procédé à une retenue du montant du trop-perçu sur le salaire pour un montant excédant 10% de ce qui est prévu par la loi.

La partie défenderesse a conclu au rejet de cette demande en faisant valoir qu'elle aurait commis une erreur de calcul du salaire du mois d'août 2022 et qu'elle aurait payé le montant de 500,28 euros de trop au requérant. Elle aurait régularisé de ce paiement indu. Elle se réfère à une attestation testimoniale

versée en pièce 21) ainsi qu'à des échanges de courriels avec le requérant produit en pièces 22) à 24).

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 ».

Dans une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), responsable financier de la partie défenderesse et « *en charge également du contrôle des salaires de la société* », a donné les explications suivantes au sujet de la retenue opérée :

« Au mois d'août 2022, Monsieur PERSONNE1.), vendeur de véhicules d'occasion est en maladie pour 10 jours ouvrables auxquels s'ajoute un jour férié (15/08/22). La rémunération des vendeurs est composée d'une part fixe et d'une part variable résultant de commissions issues de leurs ventes. En cas d'absence (maladie, congés, ou jour férié), une compensation de primes est calculée et payée. En août 2022, Monsieur PERSONNE5.) n'ayant aucune vente, nous n'avons payé aucune commission. Cependant, 10 jours de maladie ont été déclarés et le 15 août était férié, un lundi. PERSONNE2.) a donc calculé une compensation pour les 10 jours de maladie basée sur les salaires des 12 derniers mois et une compensation du jour Férié basée sur les 3 derniers mois de salaires, en moyenne. C'est ainsi que Monsieur PERSONNE5.) a été payée le 25 août 2022. : EUR 3.107,71. À la suite de cette paye, Monsieur PERSONNE5.) a envoyé un e-mail à Madame PERSONNE2.) pour lui signifier que ce calcul n'était pas correct et qu'il manquait un jour de maladie le 15 août 2022. Interpelé, j'ai donc revu le calcul et j'ai constaté une erreur ; la compensation avait été calculée sur base des 12 derniers mois Fixe + Commissions. Or cela est faux car cela revient à payer

deux fois la partie fixe. En effet, le manque à gagner et donc la compensation n'est basée que sur la partie variable. De plus, le jour férié avait été calculé sur la moyenne des commissions des 3 derniers mois. C'est également faux puisqu'il faut prendre en considération là aussi la moyenne des commissions des 12 derniers mois. »

PERSONNE4.) poursuit qu'en date du 19 septembre 2022, il a, lors d'une réunion, expliqué à PERSONNE1.) et lui a démontré que la méthode est la suivante:

« + Fixe
+ Commissions (ici dans ce cas = 0)
+ Indemnités d'absences (congés, maladie, ...) => évaluation journalière basée sur la moyenne du variable (commissions) des 12 derniers mois.
+ Avantage en nature
= Total brut »

Selon PERSONNE4.), une régularisation se serait imposée à hauteur de 500,28 euros brut, soit 373,40 euros net en défaveur de PERSONNE1.).

Il déclare encore avoir envoyé à PERSONNE1.) un nouveau décompte par mail en date du 20 septembre 2022, « sans retour de sa part ».

Le 26 septembre 2022, le salaire du mois de septembre 2022 aurait été réglé à PERSONNE1.), à hauteur de 2.278,26 euros, diminué de la régularisation du salaire du mois d'août 2022 de 373,40, « soit un paiement net de EUR 1.904,86 ».

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) a injustement essayé de récupérer le montant du salaire qu'elle aurait payé en trop au requérant en effectuant une retenue illégale sur le salaire du requérant du mois de septembre 2022 ceci alors que cette retenue ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L.224-3 du Code du travail précité.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) en remboursement de la retenue illégale que la partie défenderesse a effectuée sur son doit partant être déclarée fondée pour le montant de 500,28 euros.

quant aux demandes accessoires

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 € contre la partie défenderesse.

De son côté, la société SOCIETE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 3.000 euros contre le requérant.

Au vu de l'issue globale du litige et ne justifiant par ailleurs pas en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais par elles exposés non compris dans les dépens, ces demandes formulées par les deux parties sont à rejeter.

Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation pécuniaire en application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit les demandes en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle formulée à titre subsidiaire;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) portant sur le paiement des arriérés de salaires et la rectification des fiches de salaires et en déboute;

déclare non fondée la demande reconventionnelle formulée à titre subsidiaire par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement du montant de 500,28 euros brut au titre de retenue illégale sur salaire ;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,28 euros (cinq cent euros et vingt-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

déclare non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour 3/4 à PERSONNE1.) et pour 1/4 à la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG