

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°84/24 - VIII - TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du onze juillet deux mille vingt-quatre**

**Numéro CAL-2022-01044 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Françoise ROSEN, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

**Entre :**

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 15 janvier 2021,

comparaissant par Maître Arnaud RANZENBERGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions e

intimée suivant l'acte d'huissier de justice FERREIRA SIMOES précité,

comparaissant par la société à responsabilité limitée PAULY AVOCATS, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B255262, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Michaël PIROMALLI, avocat à la Cour.

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Suivant contrat de travail du 22 avril 2016, PERSONNE1.) est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») à partir du 2 mai 2016 en qualité de peintre.

Par courrier recommandé du 20 juillet 2018, il a été licencié avec effet immédiat au motif d'une absence injustifiée à partir du 16 juillet 2018.

Par courrier du 2 août 2018, il a protesté contre son licenciement.

Considérant son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 24 juillet 2019, fait convoquer son ancien employeur, ainsi que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ETAT »), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de voir condamner, à titre principal, la société SOCIETE1.) à lui payer les montants de 4.197,58 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 12.592,74 euros au titre du préjudice matériel et 12.592,74 euros au titre du préjudice moral, soit la somme de 29.383,06 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 20 juillet 2018, date du licenciement, sinon du 2 août 2018, date de la lettre de contestation du licenciement, sinon à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde. Il a demandé à avoir augmenter le taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir, par application des dispositions de l'article 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

A titre subsidiaire, pour le cas où tribunal venait à déclarer le licenciement justifié quant au fond, il a demandé à voir condamner son ancien employeur à lui payer 2.098,79 euros au titre d'indemnité pour irrégularité formelle en application de l'article L.124-12 (3) sur le respect des formes du licenciement, au motif que la lettre de licenciement ne serait revêtue d'aucune signature.

Il a sollicité, en tout état de cause, une indemnité de procédure de 2.000 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a soutenu que les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail ne seraient pas applicables en l'espèce, étant donné que le salarié n'aurait pas respecté les conditions d'information et de communication mises à sa charge. Elle a estimé que les motifs du licenciement seraient précis, réels et sérieux et que la prétendue irrégularité formelle n'en serait pas une. Elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 7 décembre 2020, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT qu'il n'a pas de revendications à faire valoir et l'a mis hors cause. Le tribunal a déclaré le licenciement du 20 juillet 2018 fondé et justifié et a débouté PERSONNE1.) tant de ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral que de sa demande relative à l'indemnité pour irrégularité formelle. Il a encore rejeté sa demande relative à l'indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 euros ainsi qu'à supporter tous les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 15 janvier 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 7 décembre 2020.

Il demande à la Cour, par réformation, à voir dire que le licenciement prononcé à son encontre le 20 juillet 2018 est abusif et partant à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 29.383,06 euros à titre d'indemnisation, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il demande à se voir décharger de la condamnation à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et à supporter les frais et dépens de la première instance. Il réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel et sollicite la condamnation de l'ancien employeur à supporter les frais et dépens des deux instances.

L'employeur conclut, à titre principal, à la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 500 euros.

A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve par témoins tendant à établir la réalité et la gravité des reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.).

### **Discussion :**

Quant à l'article L. 121-6, paragraphe (3), du Code du travail :

Le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne bénéficiait pas de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail au moment de son licenciement, étant donné qu'il n'a pas établi que l'employeur aurait été en possession du certificat attestant de son incapacité de travail pendant la période du 16 au 20 juillet 2018.

PERSONNE1.) se réfère à un certificat de maladie du 16 juillet 2018 pour soutenir qu'il aurait été en incapacité de travail du 16 au 20 juillet 2018, et il affirme avoir, dès le premier jour de son incapacité de travail, soit le 16 juillet 2018, informé son employeur de son arrêt de travail. Il lui aurait fait parvenir son certificat médical par courrier du même jour, de sorte qu'il aurait dû bénéficier des dispositions protectrices contre le licenciement prévues par l'article L.121-6 du Code du travail. L'employeur aurait, malgré tout, procédé à son licenciement, ce dernier serait à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige.

Elle conteste avoir été informée le premier jour de l'absence du requérant, soutenant par ailleurs que la preuve d'une pareille information serait sans relevance, face au constat que le certificat médical invoqué par le salarié ne lui aurait pas été soumis endéans le délai légal trois jours.

L'article L. 121-6 du Code du travail est libellé comme suit :

*(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

*« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs. Un nouveau*

*droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.*

*(...)*

*Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.*

*(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables:*

*si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement;*

*si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable.*

*(5) L'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration des périodes visées au paragraphe (3), alinéas 1 et 2.*

Tel que rappelé à juste titre par le tribunal du travail, le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. Il doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement, même avec effet immédiat, jusqu'à minuit du troisième jour de l'absence. A l'expiration de ce délai, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement. Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas, il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a exécuté les obligations légales découlant de l'article L.121-6 du Code de travail dont il invoque les dispositions protectrices.

PERSONNE1.) soutient avoir rapporté la preuve de l'information donnée à son ancien employeur dès le premier jour de son incapacité de travail ainsi que l'envoi du certificat médical endéans le délai légal

de trois jours sur base de deux attestations testimoniales, déjà versées en première instance, la première établie par son épouse, la deuxième établie par son fils PERSONNE2.).

Il estime que la preuve de l'envoi du certificat médical à l'employeur serait suffisante pour bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet desdites attestations, la première pour émaner d'une personne ayant un intérêt à l'issue du litige, la deuxième pour ne reproduire que les dires du salarié.

Elle conclut au rejet de la théorie de l'envoi et invoque que la jurisprudence ferait application, de façon constante, de la théorie de la réception du certificat médical par l'employeur.

L'article 405 du Nouveau code de procédure civile dispose que chacun peut être entendu comme témoin à l'exception des personnes frappées d'une incapacité de témoigner en justice. La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant en principe que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire afin d'élargir le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité, les nouvelles dispositions sur les mesures d'instruction tendant à la simplification des modes de preuve ayant élargi le plus possible les moyens susceptibles de conclure à la manifestation de la vérité et a aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

La Cour approuve le tribunal de ne pas avoir fait droit au moyen de défense de la société SOCIETE1.) tendant au rejet de l'attestation testimoniale de l'épouse du salarié, étant donné que l'épouse d'une partie à l'instance n'est pas à considérer comme étant elle-même partie à l'instance.

La Cour constate qu'aucun des témoins ne se prononce sur la question de l'information donnée à l'employeur concernant l'incapacité de travail du salarié.

Quant à la remise du certificat médical, PERSONNE3.), l'épouse de PERSONNE1.) déclare avoir procédé, le jour même du 16 juillet 2018 à la remise à la poste, soit à l'envoi du certificat médical de son époux à l'adresse de son employeur. Elle déclare plus précisément avoir mis le certificat médical dans une enveloppe et d'avoir, ensemble avec son époux, « *posté l'enveloppe à la boîte postale ADRESSE3.) à ADRESSE4.)* ».

Il en résulte dès lors que le certificat médical a été adressé à l'employeur par courrier simple.

Or, ce dernier conteste avoir réceptionné ledit courrier.

Il est de jurisprudence constante que le salarié souhaitant bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement sur base de l'article L.121-6 du Code du travail, doit rapporter la preuve de la réception du certificat médical par l'employeur endéans le délai légal de trois jours.

A défaut pour le salarié d'avoir établi qu'il aurait le premier jour informé son employeur de son absence, l'attestation testimoniale de son épouse est sans pertinence pour établir la date de réception du courrier d'envoi du certificat médical par l'employeur (voir notamment : Cour d'appel 16 février 2006, n°29739 du rôle).

L'attestation testimoniale du témoin PERSONNE4.) n'est pas pertinente pour la solution du litige, étant donné qu'il ne fait que rapporter des ouï-dire de ses parents. Sa déposition étant un témoignage indirect non corroboré par d'autres éléments de preuve, elle est à écarter.

PERSONNE1.) reste dès lors en défaut de rapporter la preuve tant d'avoir informé son ancien employeur de son incapacité de travail dès le 16 juillet 2018 que de la réception du certificat médical à l'employeur endéans le délai légal de trois jours.

La Cour approuve partant le tribunal du travail d'avoir retenu que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir de la protection spéciale contre le licenciement résultant des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

#### Quant au licenciement :

Le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement est suffisamment précise et que le motif invoqué est suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) soutient que l'employeur n'énoncerait pas, aux termes de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 20 juillet 2018, avec la précision requise par la loi, les perturbations dans l'organisation du service qu'aurait engendrées son absence injustifiée.

Tel que rappelé par le tribunal du travail, aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée et permette d'une part, au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal, et d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqués lors de la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Afin de satisfaire au critère de précision requis par le prédit article, l'employeur doit énoncer avec précision la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de faits et de temps ayant entouré les fautes reprochées ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave justifiant la rupture de la relation de travail.

En l'espèce, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que le motif invoqué par l'employeur a été indiqué avec une précision suffisante, étant donné que la lettre de licenciement fait état non seulement d'une absence injustifiée à partir du 16 juillet 2018, mais explique encore en quoi cette absence était de nature à perturber l'organisation du service.

Par ailleurs, et contrairement à l'allégation du salarié, il n'est pas requis au niveau de l'analyse de la précision des motifs que l'employeur indique en détail les conséquences engendrées par l'absence injustifiée reprochée. L'analyse de cette perturbation est à effectuer dans le cadre de la contestation de la gravité du motif invoqué.

PERSONNE1.) invoque par ailleurs que la faute reprochée ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, étant donné qu'il s'agirait d'un fait unique et que la



prestation d'heures supplémentaires par les autres salariés de la société ne se trouverait pas en relation avec son absence, mais aurait été rendue nécessaires afin de terminer les chantiers avant le congé collectif du secteur du bâtiment.

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'absence injustifiée de PERSONNE1.) de son poste de travail à partir du 16 juillet 2018 aurait sérieusement perturbé le fonctionnement de l'entreprise, qui aurait dû procéder à une refonte du planing des chantiers et à faire prestere des heures supplémentaires aux autres salariés afin de ne pas trop accroître le retard des chantiers. A l'appui de son argumentation, elle verse en cause à titre principal deux attestations testimoniales dressées par PERSONNE5.) et PERSONNE6.) ainsi que les fiches de salaires de ces deux salariés relatives au mois de juillet 2018 attestant d'heures supplémentaires prestées. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par l'audition de ces mêmes témoins tendant à établir la réalité et la gravité des perturbations alléguées.

L'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail dispose que « *en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.* »

La présence du salarié au lieu du travail constitue une obligation de résultat.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir rappelé que si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur, en revanche, la preuve du caractère justifié de l'absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié.

La Cour, à l'instar du tribunal, constate que PERSONNE1.) reste en défaut de rapporter la preuve d'avoir informé son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de la survenance et qu'il reste encore en défaut de rapporter la preuve de la réception par son employeur du certificat médical couvrant la période d'incapacité de travail du 16 au 20 juillet 2018.

L'absence du salarié est partant injustifiée.

Il y a lieu de préciser dans ce contexte que PERSONNE1.) devait reprendre son travail le 16 juillet 2018 à l'issue de son congé parental.

C'est par une motivation correcte, que la Cour fait sienne, que le tribunal du travail a retenu que le comportement de PERSONNE1.) consistant à laisser son employeur pendant cinq jours, soit pendant une semaine entière de travail, dans l'ignorance la plus complète quant aux raisons de son absence et quant à ses intentions par rapport

à la poursuite de la relation de travail constitue un fait d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat, l'employeur ayant légitimement pu admettre que ladite absence était injustifiée et cette dernière ayant nécessairement causé une désorganisation du service de l'entreprise.

En conséquence, c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 20 juillet 2018 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) et a déclaré non fondées ses demandes indemnitaires formulées sur base des articles L.124-6 et L.124-12 du Code du travail.

#### Quant à l'irrégularité formelle :

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir « *conclu que l'appelant n'a pas critiqué la régularité du licenciement.* » Il prétend avoir droit, en application de l'article L.124-12 paragraphe (3) du Code du travail, à une indemnité équivalente à un mois de salaire, soit 2.098,79 euros, au motif que la lettre de licenciement serait entachée d'une irrégularité formelle pour ne pas comporter de signature de l'employeur.

Il résulte du jugement entrepris que le tribunal du travail a retenu que le salarié a réclamé une indemnité de 2.098,79 euros en reprochant à l'employeur de ne pas avoir signé son courrier du 20 juillet 2018, et estimant que le licenciement serait dès lors affecté d'une irrégularité formelle.

Aux termes de l'article L.124-12 (3) du Code du travail, « *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.* »

La Cour approuve le tribunal d'avoir retenu que le défaut de signature de la lettre de licenciement n'est pas constitutif d'une irrégularité formelle au sens de l'article L.124-12 (3) du Code du travail. En effet, tel que relevé à juste titre par le tribunal, la prédite disposition vise des formalités prévues dans l'intérêt du salarié, dont l'absence constitue une irrégularité grave pour enfreindre les droits du salarié, tel que le fait pour l'employeur de ne pas notifier le licenciement par lettre recommandée ou encore, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable au cas où l'entreprise occupe au moins 150 salariés. Le défaut de signature de la lettre de licenciement, laquelle indique en tant d'expéditeur l'adresse complète de l'employeur et indique avoir été signé par PERSONNE7.) « *pour*

SOCIETE1.) Sarl », ne porte pas atteinte aux intérêts du salarié qui n'a pas pu se méprendre de l'expéditeur de la lettre.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation pour irrégularité formelle du licenciement.

Quant aux demandes accessoires :

Par réformation du jugement entrepris, PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et à se voir décharger de la condamnation à payer une indemnité de procédure de 500 euros à la société SOCIETE1.).

Au vu de l'issue du litige, la demande en réformation du jugement entrepris en ce qui concerne la prédite indemnité de procédure est à rejeter.

Il n'y a pas non plus lieu de décharger PERSONNE1.) de la condamnation à supporter les frais et dépens de la première instance.

Ayant succombé à son appel, il y a encore lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel est à déclarer fondée et justifiée à concurrence de 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser l'entièreté des frais non compris dans les dépens à sa charge.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable ;

le dit non fondé ;

**confirme** le jugement entrepris ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée PAULY AVOCATS, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Michaël PIROMALLI, sur ses affirmations de droit.