Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1714/26
L-TRAV-239/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 4 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Myriam SIBENALER	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Salah NACER, avocat, en remplacement de Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 25 mars 2024, sous le numéro 239/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 29 avril 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 13 novembre 2024. Au vu du courriel de Maître KOUMBA-KOUMBA du 7 octobre 2025, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 28 janvier 2026.

L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 23 mars 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 26 janvier 2026 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 23 mars 2026, Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Salah NACER, en remplacement de Maître Caroline MULLER, s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de *« Second de Cuisine »* suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 novembre 2022 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au même jour.

Par courrier recommandé du 10 octobre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :
SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 19 octobre 2023, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

PERSONNE1.) était âgé de 53 ans et avait une ancienneté de 11 mois lors du licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 10 octobre 2023, dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis de 2 mois	9.197,16.- euros
- préjudice matériel (12 mois)	55.182,96.- euros
- préjudice moral (6 mois)	27.591,48.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) aurait informé la défenderesse de son incapacité de travail en date du 9 octobre 2023. L'employeur l'aurait tout de même licencié par effet immédiat en date du 10 octobre 2023.

Il soutient principalement, que le licenciement du 10 octobre 2023 serait abusif pour avoir été effectué en violation de l'article L-121-6 (3) du Code du travail, alors qu'au moment du licenciement, le requérant aurait été absent pour cause de maladie dûment documentée.

Subsidiairement, le licenciement du 10 octobre 2023 serait abusif, alors que les motifs donnés par l'ancien employeur à l'appui du congédiement ne rencontreraient pas les caractères de précision exigés par le Code du travail et la jurisprudence.

Le requérant estime que même si les motifs invoqués devaient être établis par la société SOCIETE1.), ils ne sauraient justifier un licenciement.

A titre plus subsidiaire, le licenciement serait encore abusif, alors que les motifs ne seraient ni réels, ni sérieux.

A l'audience du 23 mars 2026, PERSONNE1.) se rapporte à prudence quant à sa demande d'indemnisation du préjudice matériel de 12 mois, alors qu'il n'aurait pas versé de preuve de recherches d'emploi.

Le meurtre n'aurait aucune relation avec la relation de travail et ne pourrait pas justifier un licenciement.

PERSONNE1.) réplique qu'il aurait toujours envoyé ses certificats pour incapacité de travail par courrier simple et que l'employeur aurait toujours reçu les courriers. L'employeur l'aurait bien reçu dans les délais et il n'y aurait jamais eu de problèmes.

Il verse l'attestation de son supérieur, chef de cuisine, qui aurait déclaré que le requérant était présentable et serait très bien.

Quant à la condamnation pénale, il estime que les décisions doivent être respectés. Le requérant aurait certes été condamné, aurait même bénéficié de remises de peines, mais il aurait purgé sa peine et payé sa dette envers la société. Il aurait droit de reprendre sa vie.

Les craintes de l'employeur seraient irréalistes. Ce ne serait pas parce que le requérant travaillerait en cuisine, qu'il aurait l'intention de tuer des collègues en cuisine.

L'employeur peut toujours licencier, mais pour d'autres motifs. Le motif du meurtre invoqué, n'aurait aucun rapport avec le poste visé.

Une condamnation passée et purgée ne pourrait pas constituer une faute grave, spécialement car il n'y aurait aucune répercussion ni conséquence sur son travail.

Il demande un préjudice moral important, car il aurait dû revivre d'anciens souvenirs douloureux.

Quant à l'indemnité de procédure, il aurait tenté de se défendre lui-même, mais il aurait rapidement été dépassé et aurait dû consulter un avocat qu'il a pris en charge personnellement.

PERSONNE1.) estime que si le tribunal devrait retenir qu'il n'aurait pas pu profiter de la protection contre le licenciement, une seule absence ne justifierait pas un licenciement avec effet immédiat et que l'employeur n'aurait pas attendu 3 jours avant de licencier.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête en la pure forme.

La défenderesse expose que le passé de PERSONNE1.) ne ferait pas partie de sa vie privée, alors qu'il serait une personne tristement célèbre. Le double meurtre de prostituées thaïlandaises à ADRESSE3.) serait très grave. Il serait question d'un trouble objectif caractérisé et par conséquent légal de licencier le requérant.

L'affaire du requérant aurait été tragiquement médiatisée.

L'employeur se serait posé de sérieux questions quant à la sécurité de son établissement et ses autres employés, alors que le requérant aurait été chef de cuisine et aurait eu accès à des couteaux. La violence du meurtre à un jeune âge aurait mis l'employeur dans une situation difficile, alors qu'il aurait dû protéger son entreprise. Le droit de l'employeur de licencier dans le cas d'espèce devrait être respecté.

Le requérant n'aurait pas fait état de son passé lors de l'entretien, alors qu'il s'agissait cependant d'une information très importante.

Il existe cependant encore d'autres motifs. Quant à la prétendue absence pour maladie, l'employeur n'aurait pas reçu de certificat de maladie.

Il y aurait par conséquent lieu de déclarer fondée et justifiée le licenciement avec effet immédiat.

Quant au préjudice matériel, ce préjudice serait lié au meurtre et non le licenciement.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La défenderesse duplique qu'elle conteste avoir reçu le certificat de maladie dans les temps. D'ailleurs aucune preuve d'envoi ou de réception ne serait versée. Le salarié ne pourrait donc pas profiter d'une protection contre le licenciement. Quant au certificat versé lors de la présente procédure, il serait question d'un certificat de complaisance.

Elle réexpose qu'il ne s'agit pas de données relevant de la vie privée, mais d'informations publiques.

3. <u>Motifs de la décision</u>

3.1. <u>A titre préliminaire</u>

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108).

3.2. <u>Précision de la lettre de licenciement</u>

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord 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 payement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif ;

- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;

- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, il est reproché au requérant, de s'être présenté le 5 octobre 2023 après des arrêts pour maladie d'une durée de 6 mois de manière négligée, le 7 octobre d'avoir quitté le restaurant à 22.30 heures au lieu d'attendre la fin du service ; d'avoir été absent de manière injustifiée le 9 octobre 2023 et d'avoir découvert durant l'absence de 6 mois du requérant qu'il a été condamné à une peine de 23 ans de réclusion pour le meurtre de deux prostituées thaïlandaises en 2008 à ADRESSE3.).

L'énoncé du motif fourni par l'employeur est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement 10 octobre 2023 suffit aux conditions ci avant reprises.

3.3. <u>La protection contre le licenciement</u>

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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 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 (…)

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. »

La prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant d'une part à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement.

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

D'autre part, le salarié doit soumettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

En effet, le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

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 la résiliation de son contrat de travail.

Le requérant soutenant que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe donc de prouver qu'il a satisfait aux obligations à lui imposées cumulativement par cet article.

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.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 10 octobre 2023.

Il ressort des pièces versées que PERSONNE1.) disposait d'un certificat médical pour la période du 9 octobre 2023 au 31 octobre 2023.

L'employeur conteste avoir eu une quelconque information quant à l'arrêt pour cause de maladie du requérant.

Il ne ressort d'aucune pièce versée au dossier que PERSONNE1.) a averti son employeur le premier jour de son absence et qu'il a envoyé son certificat d'incapacité de travail.

Le premier moyen du requérant est partant à rejeter, alors qu'il ne se trouvait pas en période de protection contre le licenciement.

3.4. L'appréciation de la faute

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

L'absence injustifiée d'un salarié ne constitue toutefois pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il est en effet de jurisprudence constante que le fait par le salarié de méconnaître les obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive le salarié de la protection spéciale contre le licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié.

Il appartient au tribunal du travail d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

En l'espèce, il est reproché au requérant de s'être présenté de manière négligée le 5 octobre 2023.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 8 novembre 2023, versée par le requérant, que le requérant porte une tenue correcte, or, aucune date n'est indiquée.

Il résulte d'une seconde attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 8 décembre 2023, versée par l'employeur, que le requérant était *« PAS RASER limite propre »* et qu'il n'a pas connaissance de ce qui est une tenue professionnelle de marque ENSEIGNE1.) et ENSEIGNE2.), or, aucune date n'est indiquée.

La crédibilité du témoin est sérieusement mise en doute, alors qu'il se contredit lui-même. Il s'agit partant d'une attestation de complaisance.

Le motif n'étant pas prouvé autrement, il y a lieu de dire qu'il n'est pas réel et il y a partant lieu de l'écarter.

Le second motif est le départ anticipé de PERSONNE1.) le 7 octobre 2023.

PERSONNE3.) atteste que le requérant partait souvent une heure avant l'heure prévue pour son départ. L'heure n'est pas indiquée.
PERSONNE2.) atteste une fois que PERSONNE1.) part à 23.15 heures et une fois à 22.30 heures. Aucune date n'est indiquée pour le départ à 22.30 heures. Le 7 octobre 2023, le requérant serait parti à 23.15 heures.

Il n'est non seulement pas indiqué à quel heure le requérant pouvait effectivement partir, mais il ne ressort pas des pièces qu'il serait effectivement parti de manière anticipée.

Ce motif n'est pas réel et il y a partant lieu de l'écarter.

Quant au motif de la condamnation à un double meurtre de prostituées thaïlandaises à ADRESSE3.).

Il ressort d'articles de presse versés aux débats que PERSONNE1.) aurait été condamné pour un double meurtre de prostituées thaïlandaises en situation irrégulière à ADRESSE3.). Le requérant, afin de financer sa consommation de cocaïne, se serait rendu auprès de deux prostituées thaïlandaises afin de les cambrioler. Les prostituées thaïlandaises s'étant défendues, il les aurait poignardées de manière très violente.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) fait état des craintes qu'elle aurait ressenties après la découverte de ce violent crime. Elle soutient que le requérant aurait accès à des couteaux aiguisés en cuisine et vu la spontanéité des meurtres, elle n'aurait pu continuer la relation de travail avec le requérant.

Il ressort encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qu'il aurait eu une bouffée d'angoisse lorsqu'il a appris que son collègue a tué deux femmes.

PERSONNE4.) atteste qu'un restaurateur aurait aperçu PERSONNE1.) et l'aurait informé de *« la tuerie »*.

Le tribunal constate que le motif invoqué n'est pas la crainte pour le personnel de la société SOCIETE1.) ou le refus du personnel de la brasserie de travailler avec le requérant en raison des craintes que le requérant puisse repasser à l'action ou encore que l'établissement souffrirait d'une baisse de clientèle en raison des rumeurs et du passé de PERSONNE1.), mais la condamnation en elle-même.

Or, conformément aux plaidoiries du mandataire de PERSONNE1.), le requérant ayant été condamné et ayant purgé sa peine avant d'avoir rejoint le service de la société SOCIETE1.), le prédit motif n'est pas un motif légitime de licenciement, alors que d'une part il n'a aucune relation avec le travail du requérant et d'autre part, un licenciement sur ce seul motif s'assimilerait, dans un certain sens, à une seconde condamnation pour les mêmes faits. La condamnation pénale suit non seulement un objectif de protection de la société et de sanction du coupable, mais également à favoriser sa réinsertion. Dans le cas d'espèce, le requérant pourrait être licencié *ad aeternam* pour son passé criminel.

Ce motif n'est partant pas légitime et il y a lieu de l'écarter.

L'employeur reproche enfin une absence injustifiée le 9 octobre 2023 à PERSONNE1.).
En l'espèce, le requérant est resté absent de façon injustifiée le 9 octobre 2023.

L'employeur a licencié le requérant le 10 janvier 2023. Le tribunal constate que l'employeur n'a pas attendu le 3e jour de l'absence pour licencier le requérant.

Or, l'employeur n'ayant pas été averti le premier jour de l'absence, rien ne l'empêchait de le faire.

La présence sur le lieu de travail est en effet l'obligation essentielle du salarié et la contrepartie du paiement du salaire, de sorte que l'employeur est en droit de s'attendre à la reprise du travail par le salarié après l'expiration d'une période de maladie ou à l'accomplissement correct par ce dernier des formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de son salarié pour quelles raisons celui-ci ne s'est pas présenté à son lieu de travail et il ne saurait pas non plus être exigé de l'employeur de présumer que le congé de maladie a probablement dû être prolongé à nouveau si le salarié ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son certificat de maladie.

L'employeur est en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie.

En outre, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faut pourvoir à son remplacement.

La relation de travail a débuté par contrat de travail du 24 novembre 2022 et a pris fin le 10 octobre 2023.

Le requérant avait donc une ancienneté de 11 mois au jour du licenciement et était âgé de 53 ans.

Il ressort encore du dossier que le requérant était absent pour cause de maladie pendant une durée de 6 mois.

Dès lors, au vu des circonstances prédécrites, l'absence injustifié constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié, dont l'ancienneté est de 11 mois.

Le comportement désinvolte de PERSONNE1.) qui constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 10 octobre 2023 et de rejeter les demandes de PERSONNE1.).

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE1.) n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, sa demande est à déclarer non fondée.

4.2. Exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 10 octobre 2023 ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier