

Répertoire no 3244/23
L-TRAV-572/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 12 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Oliver GALLE
Raymond SERRES
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, demeurant à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

E T:

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

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière

commerciale, du 21 avril 2023, représentée par son curateur, Maître Denis WEINQUIN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-ADRESSE3.),

PARTIE DEFENDERESSE,

ayant initialement été représentée par sa gérante technique Madame PERSONNE2.), puis par Maître Tomas FELGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant actuellement par Maître Denis WEINQUIN, avocat à la Cour, demeurant à Schieren,
en présence de

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,
défaillant.

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 19 août 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 septembre 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 novembre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Olivier GOERES comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Denis WEINQUIN. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 23 novembre 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 janvier 2022, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 19 août 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

| | |
|---|-------------|
| 1) dommage matériel : | 32.148,66 € |
| 2) dommage moral : | 25.000,00 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 21.432,44 € |
| 4) indemnité de départ : | 5.358,11 € |
| 5) arriérés de salaire : | 765,44 € |

soit en tout le montant de 84.704,65 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde pour les quatre premières demandes indemnitaires et avec les intérêts légaux tels que de droit, échus ou à échoir, à partir de la date d'exigibilité correspondante au dernier jour du mois de calendrier afférent, soit le 31 mai 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde pour la demande en paiement d'arriérés de salaire.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points.

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

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

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 23 novembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 16.347,18 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, Maître Denis WEINQUIN a informé le tribunal de ce siège que la société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 21 avril 2023 et qu'il reprenait en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête du 19 août 2021.

Il échet également de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 23 novembre 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Franca ALLEGRA, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant au licenciement oral

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la société SOCIETE1.) l'a oralement licencié le 27 mai 2021, sinon le 28 mai 2021, licenciement qu'il considère partant comme étant abusif.

Il fait exposer à l'appui de son premier moyen qu'en date du 25 mai 2021, il a par courrier recommandé envoyé un certificat médical à la société SOCIETE1.) pour la période allant du 25 au 26 mai 2021.

Il fait ensuite exposer que lorsqu'il a voulu se rendre à son travail le 27 mai 2021 après son incapacité de travail, il a avec grande surprise dû constater que la société SOCIETE1.) lui avait coupé tout accès à la société.

Il se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) afin de démontrer qu'il n'a pas eu accès à son poste de travail le 27 mai 2021.

Il fait ensuite exposer que le lendemain, soit le 28 mai 2021, il s'est de nouveau rendu au siège de la société SOCIETE1.) accompagné de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN lequel aurait également pu constater que son badge de la porte d'entrée aux locaux de la société ne fonctionnait plus et que l'accès ne lui était donc plus permis.

Il fait encore exposer qu'un procès-verbal de constat a été dressé en ce sens par l'huissier de justice Patrick KURDYBAN.

Il fait finalement exposer à ce sujet que toutes ses tentatives (appels, messages, etc.) pour regagner son poste de travail depuis le 27 mai 2021 sont restées sans réponse.

Il conclut partant à ce sujet qu'il s'est vu interdire à partir du 27 mai 2021 tout accès aux locaux de la société SOCIETE1.).

Il fait ainsi valoir que par ses agissements du 27 mai 2021, voire du 28 mai 2021, la société SOCIETE1.) a procédé à son licenciement oral.

Il fait en effet valoir qu'étant donné qu'il s'est vu reprocher dans la lettre de licenciement daté du 1^{er} juin 2021 une absence injustifiée depuis le 27 mai 2021, la société SOCIETE1.) ne saurait pas qualifier son interdiction d'entrer dans les locaux à partir de cette même date comme une mise à pied conservatoire au sens de l'article L.124-10(4) du code du travail.

Il fait partant valoir qu'en lui coupant l'accès à ses locaux à partir du 27 mai 2021, la société SOCIETE1.) a exprimé de manière non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail.

Le requérant conclut dès lors qu'il a été oralement licencié avec effet immédiat le 27 mai 2021, voire le 28 mai 2021, licenciement qui serait abusif à défaut de lui avoir été notifié par écrit, conformément à l'article L.124-3(1) du code du travail.

Le curateur de la société SOCIETE1.) conteste que la société faillie ait oralement licencié le requérant.

En ce qui concerne la journée du 27 mai 2021, le curateur de la société SOCIETE1.) demande au tribunal de prendre l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) avec circonspection.

Il fait en effet valoir que PERSONNE3.) est un ami du requérant.

Il fait ensuite valoir qu'il y des incohérences dans l'attestation testimoniale de PERSONNE3.).

Il fait en effet valoir que PERSONNE3.) a attesté que le badge du requérant n'a plus fonctionné à partir du 26 mai 2021 alors que le requérant ferait valoir que son badge n'a plus fonctionné à partir du 27 mai 2021.

En ce qui concerne la journée du 26 mai 2021, le curateur de la société SOCIETE1.) fait finalement valoir qu'il résulte du listing des mouvements de la porte extérieure de la société que la clé du requérant a fonctionné le 26 mai 2021, de sorte qu'il aurait eu accès aux locaux ce jour-là.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et de celle de PERSONNE5.) que le requérant a bien eu accès à la société le 27 mai 2021.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que le requérant est le 27 mai 2021 venu à la société avec ses deux filles pour récupérer des affaires.

Il fait finalement valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) que le requérant a en date du 27 mai 2021 allumé son ordinateur, qu'il a imprimé des documents et qu'il est parti.

Il conclut partant que le requérant a eu accès à la société le 27 mai 2021 et que la preuve contraire n'est pas rapportée par ce dernier.

En ce qui concerne ensuite la journée du 28 mai 2021, le curateur de la société SOCIETE1.) ne conteste pas les constatations de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN, mais il se demande de quel badge il s'agit.

Il fait ensuite valoir que le requérant n'a ni sonné, ni téléphoné, pour rentrer à la société et qu'il n'a partant pas fait de tentative pour entrer à son lieu de travail.

Il fait partant valoir que le procès-verbal de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN ne prouve pas que la société SOCIETE1.) a dénié au requérant l'accès à son lieu de travail le 28 mai 2021.

Il soutient ainsi que le requérant n'a pas réellement tenté de rentrer à son lieu de travail.

Il fait finalement valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que le requérant n'a en date du 28 mai 2021 pas appelé ou sonné à la porte de la société SOCIETE1.) et qu'il est partant trop simple de dire qu'il n'a pas eu accès aux locaux de cette dernière.

Il fait partant valoir que le requérant a été absent de son travail sans justification.

Le curateur de la société SOCIETE1.) demande partant à voir rejeter le premier moyen du requérant.

Le requérant fait répliquer qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que l'accès à la société SOCIETE1.) lui a déjà été bloqué le 26 mai 2021.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que l'accès aux locaux a encore été bloqué le 27 mai 2021 alors qu'il aurait dû parler au parlophone pour rentrer.

Il fait encore valoir que tous les salariés de la société badgent et ont accès à la société et qu'il a utilisé le seul badge qu'il avait.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas versé le listing des mouvements de la porte extérieure pour le 28 mai 2021 alors que l'accès lui aurait été bloqué de jour-là.

Il fait ainsi valoir que ce document ne prouve pas qu'il a eu accès aux locaux de la société SOCIETE1.) le 28 mai 2021.

Il fait au contraire valoir que le procès-verbal de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN démontre qu'il n'a pas eu accès aux locaux le 28 mai 2021.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), le requérant fait valoir qu'elle doit être prise avec prudence alors que PERSONNE5.), qui serait comptable de la société, n'est pas responsable pour ouvrir la porte aux gens.

Il demande au tribunal de ne pas tenir compte de cette attestation alors qu'elle ne démontrerait pas que l'accès aux locaux ne lui a pas été refusé.

b) Quant aux motifs du jugement

Il est de principe que le salarié qui soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral avec effet immédiat à l'obligation d'en rapporter la preuve en cas de contestation de la part de son employeur.

Il aurait ainsi appartenu au requérant de démontrer que la partie défenderesse l'a oralement licencié fin mai 2021, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Afin de démontrer que la partie défenderesse ne l'a pas laissé accéder aux locaux de l'entreprise le 27 mai 2021, le requérant verse une attestation testimoniale de son ami PERSONNE3.) qui constitue un témoignage indirect et qui ne saurait en l'espèce pas être pris en considération.

En effet, si les juges du fond sont en principe autorisés à faire état de témoignages indirects, il n'en demeure pas moins que si le témoin indirect ne fait que répéter les déclarations que lui a faites l'une des parties, non contre son propre intérêt, mais en sa faveur, cela n'a aucune valeur probante.

Il résulte encore des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse que le requérant a pénétré dans les locaux le 27 mai 2021, de sorte qu'il y a eu accès.

Il résulte ainsi de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que le 27 mai 2021, le requérant est venu au bureau à Mersch avec les filles PERSONNE7.) et PERSONNE8.), qu'il a déclaré au parlophone venir chercher quelques affaires à lui, entre autre la facture de l'internat des filles PERSONNE9.) et PERSONNE10.), qui se trouvait à ses dires dans son agenda et qu'il avait besoin de son contrat de travail.

Il résulte finalement de l'attestation testimoniale de PERSONNE11.) que le 27 mai 2021, le requérant est arrivé dans les bureaux en fin de matinée avec ses deux filles, qu'il a allumé son ordinateur et qu'il a imprimé des documents.

En ce qui concerne ensuite la journée du 28 mai 2021, le procès-verbal de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN ne démontre pas que le requérant n'a pas eu accès au locaux de la société SOCIETE1.) alors qu'il ne fait que retenir que le badge de la porte d'entrée du requérant n'a pas fonctionné à cette date.

La simple circonstance que le badge du requérant n'a pas fonctionné la journée du 28 mai 2021 ne permet en effet pas de déduire que la partie défenderesse a refusé au requérant l'accès à ses locaux.

En effet, il est possible que le badge du requérant n'a pas fonctionné pour des raisons techniques.

Le requérant reste en outre en défaut de démontrer qu'il a essayé de rentrer à la société SOCIETE1.) par un autre moyen, notamment en utilisant comme la veille le parlophone ou en téléphonant à la société.

Il résulte ainsi encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que le 28 mai 2021, le requérant ne s'est pas présenté au siège de la société SOCIETE1.), qu'il n'a pas sonné à la porte pour pouvoir accéder aux locaux et qu'il n'a pas appelé sur le téléphone fixe de la société.

Le requérant est finalement resté en défaut de démontrer son affirmation suivant laquelle il aurait depuis le 27 mai 2021 fait d'autres tentatives pour regagner son poste de travail, tel qu'appeler la société ou lui laisser des messages.

Le requérant n'a partant pas démontré que la partie défenderesse lui a délibérément refusé tout accès à son lieu de travail fin mai 2021.

Etant donné que le requérant n'a pas démontré que la partie défenderesse l'a oralement licencié fin mai 2021, le moyen du requérant relatif à un licenciement oral abusif doit être rejeté.

B. Quant au licenciement avec effet immédiat du 1^{er} juin 2021

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} août 2014 en qualité de comptable, l'a licencié avec effet immédiat le 1^{er} juin 2021.

Le courrier de licenciement est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 7 juin 2021.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de licenciement.

Il fait en effet valoir que la lettre de licenciement, qui contiendrait les faits, les dates, ainsi que le nom et le prénom des personnes concernées, est compréhensible.

- Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(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 exacte 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) précité permet 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 de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué 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 congédiement.

Or, le reproche relatif au fait que le requérant aurait empêché PERSONNE12.) de se rendre chez des clients pour travailler sur place et le reproche relatif au fait que le requérant aurait empêché PERSONNE12.) de se rendre à des rendez-vous importants avec des clients ne sont pas énoncés avec précision dans la lettre de licenciement alors que la société SOCIETE1.) n'y a notamment pas suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

Ces deux reproches ne sauraient partant pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

Les autres fautes que la société SOCIETE1.) a reprochées au requérant dans la lettre de licenciement sont cependant indiqués avec précision dans la lettre de congédiement alors que la société SOCIETE1.) y a indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Le caractère de gravité des fautes reprochées au requérant résulte encore de la nature même de ces fautes.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à l'absence injustifiée du requérant pour la période allant du 27 mai au 1^{er} juin 2021, étant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la société SOCIETE1.) n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les autres motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen du requérant doit être rejeté pour ces motifs-là.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il conteste ainsi en premier lieu la version des faits que la partie défenderesse a exposée dans la lettre de licenciement et il fait valoir que son comportement réel est attesté par PERSONNE13.) dans son attestation testimoniale.

Il fait encore valoir que les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse sont rédigées d'une manière qui laisse le doute sur la véracité des faits qu'elles relatent.

Il fait ainsi valoir qu'il s'agit en l'espèce d'un coup monté entre la gérante et ses salariés pour se débarrasser de lui.

Le requérant conteste finalement avoir imité la signature de PERSONNE14.) et il fait valoir que la partie défenderesse n'a pas versé de documents à ce sujet.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Il fait ainsi valoir qu'il a prouvé les faits par les attestations testimoniales qu'il a versées au dossier.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait en effet valoir que les reproches que la société SOCIETE1.) a formulés à l'encontre du requérant dans la lettre de licenciement sont confirmés par cinq personnes différentes.

Le requérant fait répliquer que les attestations testimoniales de la société SOCIETE1.) sont contredites par ses propres attestations testimoniales.

Il fait encore valoir que le curateur de la société SOCIETE1.) n'a pas formulé d'offre de preuve pour confirmer ce que les auteurs de ses attestations testimoniales ont mis par écrit.

Il fait encore valoir que les clients de la société SOCIETE1.) ne sont pas en mesure de se prononcer sur le comportement qu'il a adopté au travail.

Le requérant conclut partant que les motifs de son licenciement ne sont pas réels.

- Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité, ainsi que des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

La société SOCIETE1.) a notamment reproché au requérant d'avoir été absent de manière injustifiée de son travail du 27 mai au 1^{er} juin 2021.

Il est constant en cause que le requérant a été absent de son travail pendant cette période, le requérant ayant fait plaider qu'il n'a plus eu accès aux locaux de la société SOCIETE1.) à partir du 27 mai 2021.

Or, l'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

Le requérant est cependant au vu des développements qui précèdent resté en défaut de démontrer que la société SOCIETE1.) lui a dénié l'accès à ses locaux à partir du 27 mai 2021.

Le requérant doit partant être considéré comme ayant été en absence injustifiée du 27 mai au 1^{er} juin 2021, soit pendant six jours de travail.

Or, l'absence du requérant de son lieu de travail pendant six jours constitue à lui seul un motif de licenciement avec effet immédiat, de sorte que le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de son ancien salarié le 1^{er} juin 2021 doit déjà être déclaré abusif de ce chef.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il y a en conséquence lieu de rejeter également la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt.

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 765,44 € à titre de son salaire pour la période allant du 27 au 31 mai 2021.

Il fait valoir à l'appui de sa cinquième demande que le fait qu'il a été absent de son poste de travail à compter du 27 mai 2021 n'est pas dû à sa propre faute ou négligence, mais d'une décision émanant uniquement de la société SOCIETE1.).

Le requérant fait ainsi valoir que la société SOCIETE1.) ne pouvait pas lui reprocher une absence injustifiée à partir du 27 mai 2021 pour se soustraire de son obligation de lui payer son salaire pour le restant du mois.

Le curateur de la société SOCIETE1.) conteste la cinquième demande du requérant alors que ce dernier aurait été absent du 27 au 31 mai 2021 de manière injustifiée.

B. Quant aux motifs du jugement

Le contrat de travail, qui est un contrat synallagmatique, engendre des obligations réciproques à charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé, le corollaire de cette obligation salariale étant pour l'employeur de le rémunérer pour le travail effectué selon l'adage « tout travail mérite salaire ».

Cependant seul un travail effectif engendre pour le salarié le droit au paiement d'un salaire, de sorte qu'aucune rémunération n'est due à un salarié absent de son travail sans justificatifs.

Etant donné que le requérant n'a pas démontré que la société SOCIETE1.) lui a coupé tout accès à ses locaux à partir du 27 mai 2021, il doit être considéré comme ayant été en absence injustifiée à partir de cette date.

Sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période allant du 27 au 31 mai 2021 doit partant également être déclarée non fondée.

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

Le curateur de la société SOCIETE1.) réclame quant à lui une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge du curateur de la société SOCIETE1.) l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au curateur de la société SOCIETE1.) à la somme de 1.250.- €

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 16.347,18 €;

donne finalement acte à Maître Denis WEINQUIN que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 21 avril 2023 et qu'il reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite contre la société faillie par la requête du 19 août 2021 ;

dit que PERSONNE1.) n'a pas démontré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. l'a oralement licencié le 27 mai 2021, respectivement le 28 mai 2021 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 1^{er} juin 2021 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en majoration du taux d'intérêt et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de Maître Denis WEINQUIN, pris en sa qualité de curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à Maître Denis WEINQUIN, ès-qualités, le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS