

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 813 /24
L-TRAV-162/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 29 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier en chef

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Katrin GILLEN, avocat, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, 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 Rosilene SILVA LOPES, avocat, en remplacement de Maître Joë LEMMER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Steinfort.

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 8 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 20 avril 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 1^{er} février 2024, à 9 heures, salle .JP.0.02.

Maître Katrin GILLEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Rosilene SILVA LOPES se présenta pour la partie défenderesse. Les mandataires furent entendues 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 fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PRODEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 8 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement du 20 avril 2022 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer de ce chef le montant de 46.179,69 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.857,48 euros au titre d'arriérés de salaires pour la période du 1^{er} au 19 avril 2022 ainsi que le montant de 1.471,73 euros au titre d'heures supplémentaires avec les intérêts légaux à partir des mises en demeure respectives sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Subsidiairement, il demande, avant tout autre progrès en cause, d'enjoindre à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de lui communiquer le registre spécial, sous peine d'astreinte.

Il sollicite encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant de 40,60 euros au titre de frais professionnels remboursables avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 1^{er} février 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

PERSONNE1.) a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en la qualité de chauffeur/machiniste suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 6 avril 2021.

Il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 20 avril 2022.

La lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé de l'organisation syndicale ORGANISATION1.) du 18 avril 2022, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu.

MOYENS DES PARTIES

Principalement, PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 20 avril 2022 serait abusif pour être intervenu pendant une période d'incapacité de travail et donc pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il soutient en effet s'être trouvé en période de prolongation d'incapacité de travail du 1^{er} avril au 31 mai 2022, portée à la connaissance de l'employeur.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) est d'avis que la lettre de licenciement manquerait de précision et que les motifs y énoncés ne seraient ni réels ni sérieux. En outre, le motif gisant à la base de son licenciement ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier son renvoi avec effet immédiat.

Le licenciement intervenu en date du 20 avril 2022 serait dès lors à considérer comme abusif.

Aux termes de sa requête et d'un décompte actualisé, les revendications financières en relation avec le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit:

- | | |
|------------------------|------------|
| • dommage matériel | 7.881,16 € |
| • dommage moral | 8.782,08 € |
| • indemnité de préavis | 5.894,72 € |

En outre, PERSONNE1.) réclame le paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 1.714,60 euros, la rémunération d'heures supplémentaires à hauteur de 1.471,73 euros ainsi que le règlement de la somme de 40,64 euros au titre de frais professionnels remboursables.

La société SOCIETE1.) résiste aux demandes de PERSONNE1.) et conclut au débouté de celles-ci.

Elle estime que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que le motif y énoncé serait réel et sérieux et justifierait le congédiement pour faute grave du requérant alors que celui-ci n'aurait pas respecté ses obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre subsidiaire, l'employeur conteste les différents chefs de préjudice tant dans leur principe que dans leur quantum.

Il conteste également les demandes formulées au titre d'arriérés de salaires, d'heures supplémentaires et remboursement de frais.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne le licenciement

Protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail

PERSONNE1.) fait principalement valoir que son licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la prolongation de son incapacité de travail, dûment portée à la connaissance de l'employeur.

Il estime que l'employeur, averti de la prolongation de sa maladie conformément à la loi, n'aurait pas été autorisé à procéder à son licenciement.

La société SOCIETE1.) conteste les affirmations du requérant. Ce dernier ne l'aurait pas informée de sa maladie le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail à partir du 1^{er} avril 2022.

Elle affirme encore ne pas avoir reçu le certificat médical couvrant la période d'absence du 1^{er} avril au 31 mai 2022 dans les délais légaux. Depuis le 1^{er} avril 2022, la société SOCIETE1.) serait restée sans nouvelles de son salarié.

Le certificat d'incapacité de travail pour la période concerne ne lui serait parvenu qu'en date du 28 avril 2022, soit après le licenciement.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (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.

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. »

Il se dégage de la lecture combinée des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail que le paragraphe (3) énonce le principe et la durée de la protection légale contre le licenciement du salarié si celui-ci a rempli les deux obligations prévues aux paragraphes (1) et (2) alors que le paragraphe (4) prévoit l'hypothèse où l'employeur retrouve la liberté de résilier le contrat de travail du salarié ou de convoquer ce dernier à un entretien préalable au licenciement si l'avertissement ou la présentation du certificat de travail sont effectuées après la réception de la lettre de résiliation du contrat de travail ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, sauf le cas de l'hospitalisation.

A partir de l'avertissement donné à l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

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

En l'espèce, PERSONNE1.) a été en incapacité de travail du 1^{er} au 31 mars 2022. Il a ensuite été déclaré incapable de travailler du 1^{er} avril au 31 mai 2022.

L'employeur lui reproche une absence injustifiée depuis le 1^{er} avril 2022.

Au regard des exigences légales prescrites par l'article L.121-6 du Code de travail, PERSONNE1.) aurait dû informer son employeur de la prolongation de son incapacité de travail le premier jour de sa survenance, donc en date du 1^{er} avril 2022 et il aurait dû remettre en date du 3 avril 2022 le certificat médical à son employeur.

Le licenciement avec effet immédiat est intervenu le 20 avril 2022.

Il appartient donc au salarié de prouver l'exécution de ses obligations légales. Il lui appartient notamment encore d'établir la réception par l'employeur du certificat d'incapacité de travail.

PERSONNE1.) affirme avoir envoyé le premier certificat médical d'incapacité de travail à l'adresse mail de l'employeur suivante « [MAIL1.\)](#) ». En date du 31 mars 2022, il aurait adressé le certificat de prolongation à l'adresse mail suivante : « MAIL2.) ».

Il fait verser les courriels adressés à l'employeur en pièce 5).

Aucune réponse de l'employeur n'est versée.

Celui-ci conteste avoir reçu le certificat médical de prolongation et fait valoir que l'adresse mail utilisé par le requérant n'aurait pas été la bonne.

En date du 28 avril 2022, PERSONNE1.) a adressé un courriel à l'employeur PERSONNE2.) qui est de la teneur suivante:

« *Bonjour PERSONNE2.),*

Je vous transmet le certificat de prolongation que j'ai envoyé à la cns le 31/03/2022. Il semble qu'une erreur se soit glissée dans l'envoi et que votre adresse n'aie pas été entrée correctement. Je vous transmet donc le certificat et la copie du mail qui a été envoyé le 31/03/2022 sur « MAIL2.) ». Considérant le certificat envoyé et n'ayant aucun retour de vous, ni par téléphone, ni par e-mail, le certificat était pour moi entre vos mains et celle de la CNS qui de son côté n'a rien réclamé et me dit que je suis en ordre au 1^{er} avril 2022. »

Dans ce mail du 28 avril 2022, envoyé postérieurement au licenciement intervenu, PERSONNE1.) admet donc s'être trompé d'adresse électronique de l'employeur.

Il est donc acquis en cause que la société SOCIETE1.) n'a pas été informée de la prolongation de l'arrêt de maladie de son salarié le 1^{er} avril 2022 et que le certificat de prolongation de l'incapacité de travail ne lui est non seulement pas parvenu dans le délai de trois jours, mais encore une semaine après l'envoi de la lettre de licenciement.

Dès lors, concernant la deuxième période d'incapacité de travail, PERSONNE1.) n'établit pas avoir respecté les deux obligations découlant pour lui cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il n'était donc pas protégé au moment de son licenciement.

Il résulte des considérations qui précèdent que le licenciement du 20 avril 2022 n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Précision de la lettre de licenciement

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 paiement 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 du travail 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, l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse, certes très concis, est néanmoins 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 du 20 avril 2022 suffit aux conditions ci avant reprises.

Appréciation de la faute grave

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 privative du préavis légal. Notamment le fait d'omettre l'avertissement le jour même de l'empêchement et de remettre le certificat médical (...) constitue certes une négligence fautive, mais ne constitue pas, en l'absence d'autres circonstances et en tant que fait unique, une faute d'une gravité telle qu'elle puisse justifier un licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée à compter du 1^{er} avril 2022.

Il en découle implicitement que cette absence injustifiée a perduré jusqu'au 20 avril 2022, date du courrier de licenciement.

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.

Dès lors, l'absence de PERSONNE1.) de son lieu de travail pendant treize jours ouvrables, sans que l'employeur n'ait été valablement informé par téléphone ou par d'autres moyens le premier jour de la prolongation de l'incapacité de travail du 1^{er} avril au 31 mai 2022 ou se soit vu remettre, pour la période litigieuse, le certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence, constitue une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 20 avril 2022 et de rejeter ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral et en paiement d'indemnité de préavis.

En ce qui concerne les autres demandes

Arriérés de salarié

PERSONNE1.) demande à se voir payer son salaire pour la période du 1^{er} au 19 avril 2022 pour le montant de 1.714,60 euros.

L'employeur soutient que le requérant aurait été en absence injustifiée pendant cette période. Il aurait été censé reprendre son travail le 1^{er} avril 2022, mais il ne se serait pas présenté à son travail ni n'aurait versé un certificat médical pour excuser son absence. Compte tenu de son absence injustifiée, aucun salaire ne serait dû.

En principe, en vertu de l'article L. 121-6 du Code du travail, le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail.

Le requérant a été en arrêt de travail du 1^{er} avril au 31 mai 2022. Le certificat d'incapacité de travail a été valablement transmis à l'employeur seulement après la fin de la relation de travail.

La fiche de salaire établie pour le mois d'avril 2022 fait état de 104 heures d'absence injustifiée.

Le salaire est la contre-prestation pour le travail effectué par le salarié. La présence au travail est l'obligation élémentaire du salarié et le salaire étant la contrepartie du travail fourni, la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir payer un salaire pour le mois d'avril 2022 n'est pas fondée.

Heures supplémentaires

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme totale de 1.471,73 euros brut au titre d'heures supplémentaires prestées et non payées au cours des mois d'avril à novembre 2021.

Le décompte exact de ses prétentions se trouve reproduit également dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie.

A titre subsidiaire, il demande, avant tout autre progrès en cause, d'enjoindre à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de lui communiquer le registre spécial prévu par l'article L.211-29 du Code du travail, sous peine d'astreinte.

PERSONNE1.) fait plaider que la preuve de la prestation d'heures supplémentaires résulterait à suffisance des pièces versées en cause, contresignées par l'employeur qui aurait dès lors approuvé la prestation de ces heures supplémentaires.

La société SOCIETE1.) conteste la demande quant au principe et quant au quantum.

Elle estime que le requérant reste en défaut de prouver aussi bien la réalité de la prestation d'heures supplémentaires que l'accord de l'employeur à ce faire.

En ce qui concerne l'existence de la créance du salarié pour heures supplémentaires, la première règle est celle de l'article 1315 du Code civil qui fait supporter la charge de la preuve au salarié. La jurisprudence fait application de cette règle en imposant au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

En l'espèce, le requérant a versé, pour les mois concernés, les fiches de salaires ainsi que des fiches des heures travaillées qui sont signées par l'employeur jusqu'au mois d'août 2021.

Etant donné ces fiches sont pour la plupart contresignées par l'employeur, il y a lieu de se tenir à ces documents, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande subsidiaire en communication du registre spécial prévu par l'article L.211-29 du Code du travail.

Les fiches de salaires tiennent compte d'heures supplémentaires prestées et des majorations de 40%.

Or, il résulte, pour les mois d'avril, mai, juillet, d'août, septembre, octobre et novembre 2021 des différences avec les heures supplémentaires rémunérées

mentionnées dans les fiches de salaires et celles figurant sur les fiches des heures travaillées.

Quant au mois de juin 2021, 15 heures supplémentaires sont reconnues et ont été payées.

Il découle de la pièce 8) versée par la partie requérante que pour le mois d'avril, il restent 11,5 heures supplémentaires non rémunérées, pour le mois de mai 2021, il restent 6 heures supplémentaires non rémunérées, pour le mois de juillet 2021, il restent 17,5 heures supplémentaires non rémunérées, pour le mois d'août 2021, il restent 2 heures supplémentaires non rémunérées, pour le mois de septembre 2021, il restent 14,45 heures supplémentaires, pour le mois d'octobre 2021, il restent 0,25 heures supplémentaires non rémunérées et, enfin, pour le mois de novembre 2021, il reste 1 heure supplémentaire non rémunérée.

La société employeuse s'est contentée à émettre des contestations d'ordre générale sans prendre concrètement position par rapport à cette pièce 8) versée par le requérant pour chaque mois concerné.

Il appartenait dès lors à la société SOCIETE1.) de rémunérer tout temps de travail dépassant la durée quotidienne de 8 heures comme du temps de travail supplémentaire.

La société SOCIETE1.) ne saurait valablement soutenir que PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'elle avait autorisé la prestation des heures supplémentaires en question.

En effet, conformément aux conclusions du requérant le Tribunal retient que le salarié qui remet quotidiennement des fiches de travail détaillant la durée de chaque tâche accomplie se trouve dans une situation analogue à elle d'un salarié qui doit pointer à l'arrivée et au départ de son lieu de travail.

Dans les deux cas l'employeur est informé de la durée du travail et il lui est loisible de réagir face à la prestation d'heures de travail qui lui paraissent excessives et qu'il n'entend pas autoriser. Le moyen tiré du défaut de preuve de l'autorisation de l'employeur pour la prestation d'heures supplémentaires doit en l'espèce être rejeté.

Enfin, elle n'a pas non plus expliqué les relevés versés en pièce 6) qu'elle avait fait parvenir à l'organisation syndicale ORGANISATION1.) en réponse aux courriers de mis en demeure lui adressés.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant de $(273,70 + 142,80 + 416,50 + 47,60 + 351,05 + 6,09 + 24,39 +) = 1.262,13$ euros.

La demande est non fondée pour le surplus.

Frais

PERSONNE1.) demande encore le paiement des frais des appels professionnels effectués depuis son du téléphone portable personnel à hauteur de 40,64 euros au motif que ledit téléphone aurait été utilisé à des fins professionnelles.

Ce chef de demande est contesté par la partie défenderesse au motif que les appels téléphoniques repris dans une liste dans la requête constituent des appels en lien avec l'exécution du contrat de travail.

A l'appui de sa demande, le requérant a versé des factures de téléphone avec l'indication des numéros appelés.

Or, si le numéro de téléphone mentionné sur les factures est le même que celui figurant sur le site internet de la société employeuse, il n'est pas établi que les communications figurant sur les pièces versées en cause aient été utilisées à des fins strictement professionnelles.

Dès lors, la demande est à rejeter.

Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue globale du litige, cette demande est à rejeter

De son côté, la société SOCIETE1.) a également formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société SOCIETE1.).

L'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile dispose que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Il y a lieu donc d'ordonner l'exécution du présent jugement pour la condamnation relative aux heures supplémentaires.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 20 avril 2022;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat (indemnité de préavis et dommages et intérêts), partant en déboute;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires et en paiement de frais professionnels, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires à concurrence du montant de 1.262,13 euros et non fondée pour le surplus;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.262,13 euros (mille deux cent soixante-deux euros et treize cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement;

rejette les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour 2/3 à PERSONNE1.) et pour 1/3 à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 en chef Guy SCHUBERT, 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. Guy SCHUBERT