

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2198 /23  
(L-TRAV-202/18)

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 13 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Julio STUPPIA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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 ses gérant actuellement en fonctions,

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.)

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET & associés, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins des présentes par Maître Anouck EWERLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 mars 2018.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mercredi, 9 mai 2018, 15 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut retenue par défaut à l'audience publique du jeudi, 2 mars 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Sur demande de Maître Elisabeth MACHADO, le tribunal prononça en date du 13 mars 2023 la rupture du délibéré et refixa l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du mercredi, 10 mai 2023 à 15.00, salle JP.0.02.

Après une remise, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 juin 2023, lors de laquelle Maître Julio STUPPIA représenta la partie demanderesse et Maître Elisabeth MACHADO comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Anouck EWERLING représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

# JUGEMENT QUI SUIT:

## PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg, en date du 20 mars 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre dire que le licenciement intervenu est irrégulier et abusif.

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 18.915,36 euros + p.m avec les intérêts légaux tels que de droit à compter de la présente demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir. Il requiert en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants: la fiche de salaires pour le mois de décembre 2017, le certificat de travail, le formulaire U1 et le certificat de rémunération pour l'année 2017.

Finalement, PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 22 juin 2023, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. Il réclame désormais le montant de 2.000 euros de ce chef.

A la même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Suivant ses conclusions du 29 novembre 2021 présentées à l'audience du 22 juin 2023, il a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 2.434,76 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

## FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *pizzaiolo-livreur polyvalent* » par un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 15 avril 2017.

Par courrier recommandé du 7 décembre 2017, il a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier de licenciement se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé du 21 décembre 2017, PERSONNE1.) aurait, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), contesté son licenciement.

### **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) estime à titre principal que le congédiement serait abusif pour être intervenu pendant une période d'incapacité de travail dûment portée à la connaissance de l'employeur et donc en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

A cet égard, il a formulé une offre de preuve par témoin qui est rédigée comme suit :

(Scan offre de preuve)

A titre subsidiaire, il considère que les motifs donnés par l'employeur dans la lettre de licenciement ne seraient pas indiqués avec une précision suffisante.

Plus subsidiairement, il conteste les motifs du licenciement qui par ailleurs ne constitueraient pas une cause sérieuse de licenciement.

Il y aurait donc lieu de déclarer abusif le licenciement intervenu.

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de l'employeur à lui payer les montants suivants:

•	arriérés de salaires	817,99 €
•	solde congés non pris	408,99 €
•	indemnité de préavis	5.896,68 €
•	préjudice matériel	2.703,38 €
•	préjudice moral	5.000,00 €

Lors des plaidoiries, PERSONNE1.) a encore sollicité le rejet d'une farde de pièces communiquée par la partie défenderesse seulement en date du 19 juin 2023 pour cause de communication tardive.

La société SOCIETE1.) a en premier lieu soulevé l'exception du libellé obscur des demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'un solde de congés non pris.

A titre subsidiaire, elle conteste cette demande.

La société SOCIETE1.) a conclu ensuite à l'irrecevabilité de la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 20 mars 2018 pour cause de forclusion.

L'employeur conteste avoir reçu le courrier de contestation du licenciement par l'ORGANISATION2.) daté du 21 décembre 2017, de sorte la requête aurait été introduite tardivement.

En ordre subsidiaire, il conteste ensuite avoir été valablement informé de la maladie du requérant en date du 7 décembre 2017. Il fait plaider qu'à l'époque des faits, la société aurait connu des mésententes entre ses gérants. D'autre part, trois salariés dont le requérant, se seraient portés malades en même temps, de façon concertée, dans le but de nuire à la société.

L'employeur conteste donc avoir été informé de l'incapacité de travail du requérant le premier jour d'absence.

Afin d'établir les reproches du licenciement, la société SOCIETE1.) a formulé une offre de preuve par témoins qui est conçue comme suit :

(Scan offre de preuve)

Quant aux revendications financières du requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse les conteste quant au principe et quant au quantum notamment au vu du fait que le requérant ne produirait pas de pièces prouvant qu'il a fait des efforts pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

### **MOTIFS DE LA DECISION:**

#### ***Quant à la demande tendant au rejet de pièces communiquées tardivement :***

A l'audience du 22 juin 2023, la partie défenderesse a sollicité le rejet de deux pièces lui communiquées tardivement, soit en date du 19 juin 2023.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* »

L'article 282 du même Ccode dispose, par ailleurs, que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

Le mandataire de la partie défenderesse a communiqué une farde de deux pièces en date du 19 juin 2023, soit trois jours avant l'audience des plaidoiries.

Il s'agit d'une convention transactionnelle comportant des annexes volumineuses ainsi qu'une lettre de démission de l'ancienne gérante administrative de la société, PERSONNE2.).

La communication des pièces doit se faire de telle manière que la partie adverse ait matériellement le temps d'en prendre inspection pour préparer sa défense.

En l'espèce, la partie défenderesse a disposé d'un temps suffisamment long pour rassembler et communiquer en temps utile à l'adversaire toutes les pièces qu'elle entend invoquer, même encore entre la rupture du délibéré en date du 13 mars 2023 et l'audience du 22 juin 2023.

La convention transactionnelle versée en cause avec ses nombreuses annexes a été communiquée trois jours avant l'audience des plaidoiries et donc tardivement, mettant la partie requérante dans l'impossibilité d'instruire utilement ce volumineux document.

Il s'ensuit qu'il y a lieu d'écarter des débats la farde de deux pièces numéro 4) et 5) produite par la société SOCIETE1.), ceci dans un souci de respect des droits de la défense.

### ***Quant au licenciement:***

La société SOCIETE1.) a conclu à l'irrecevabilité de la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 20 mars 2018 pour cause de forclusion dans la mesure où celui-ci n'aurait pas valablement contesté son licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 décembre 2017. La société employeuse conteste en effet avoir reçu le courrier de contestation daté du 21 décembre 2017, émanant de l'organisation syndicale ORGANISATION1.).

PERSONNE1.) fait répliquer que le courrier de contestation de l'organisation syndicale ORGANISATION1.) aurait été envoyé par lettre recommandée et que l'employeur serait de mauvaise foi s'il affirme ne pas l'avoir reçu.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat en date du 7 décembre 2017 par un courrier recommandé envoyé le 7 décembre 2017.

Il verse en cause un courrier daté au 21 décembre 2017 émanant de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), par lequel il a fait contester les motifs gisant à la base de son licenciement avec effet immédiat.

Il est certes exact que ledit courrier mentionne qu'il aurait été envoyé par lettre recommandée. Or, aucun numéro d'envoi n'y est mentionné.

Aux termes de l'article l'article L.124-11 (2) du Code du travail, « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5. paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion un nouveau délai d'une année ».*

Le délai de forclusion de trois mois pour attaquer en justice la régularité du licenciement avec effet immédiat prend cours à partir de la notification de la lettre de licenciement qui en l'espèce n'est certes pas connue.

Or, dans la mesure où dans le courrier de l'ORGANISATION1.) du 21 décembre 2017, il est fait référence à la lettre de licenciement du 7 décembre 2021, celle-ci a donc nécessairement été notifié au plus tard à cette date.

Pour prouver qu'il a protesté contre le licenciement dans le délai de trois mois à compter de la notification des motifs, PERSONNE1.) a versé le courrier de l'ORGANISATION1.) précité du 21 décembre 2017 qui indique qu'il a été envoyé en recommandé. Aucune preuve de l'envoi n'est versée en cause.

Face aux contestations de la société SOCIETE1.) quant à la réception de ce courrier, il aurait appartenu au requérant de fournir la preuve de l'envoi recommandé de la réclamation du syndicat.

Le requérant aurait donc eu suffisamment de temps pour lancer une recherche auprès des bureaux postaux, respectivement auprès du syndicat ORGANISATION1.), pour retracer l'envoi recommandé et pour obtenir un document relatif à l'envoi par voie recommandée.

Si l'article L.124-11 (2) du Code du travail précité n'exige pas que la réclamation contre le licenciement soit faite par voie de courrier recommandé, il est néanmoins précisé que cette protestation doit intervenir par écrit et qu'elle doit être introduite auprès de l'employeur.

Dès lors, en l'espèce, face aux contestations de la partie défenderesse, il n'est pas établi que le courrier du 21 décembre 2017 dont se prévaut PERSONNE1.) pour résister au moyen de forclusion ait effectivement été remis à la société SOCIETE1.).

Il s'ensuit qu'il n'est dès lors pas établi en cause que le délai de trois mois prévu par le premier alinéa de l'article 124-11 (2) du Code du travail ait été valablement interrompu et qu'un nouveau délai d'un an s'est ouvert pour le requérant.

Il y a donc lieu de constater que le 20 mars 2018, la date du dépôt de la requête, PERSONNE1.) était forclos à agir en licenciement abusif contre son ancien employeur de sorte que ses demandes sont à déclarer irrecevables.

En conséquence, la demande en paiement de dommages-intérêts et en paiement d'une indemnité de préavis doit être déclarée irrecevable en application de l'article L.124-11 (2) pour cause de forclusion (cf. Cour d'appel n°33583 du 12.02.2009 ; Cour d'appel n°36406 du 08.12.2011).

### ***Quant aux autres demandes***

#### ***Arriérés de salaires et congés non pris***

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) requiert encore le paiement de la somme de 750 euros + p.m. à titre d'arriérés de salaire ainsi que le montant de 2.268,68 € + p.m. au titre d'indemnité pour jours de congés non pris.

Aux termes de son décompte soumis à l'audience du 22 juin 2023, il réclame le montant de 817,99 euros au titre d'arriérés de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> au 6 décembre 2017 ainsi que le montant de 408,99 euros correspondant à trois jours de congés non pris.

La société SOCIETE1.) a invoqué le libellé obscur de la demande, non détaillée dans la requête. Elle aurait ignoré à quel mois les arriérés de salaires se rapportent et comment le calcul a été opéré. De même, elle aurait ignoré de combien de jours de congés il s'agit et comment la somme réclamée a été calculée.

A titre subsidiaire, la demande est contestée. Tout aurait été payé au requérant. Quant aux congés, elle donne encore à considérer que la dernière fiche de salaire versée en cause ferait apparaître un solde négatif.

En ce qui concerne le moyen relatif au libellé obscur de la demande, d'après l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, la requête doit à peine de nullité énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre il forme sa demande.

Il n'est pas nécessaire pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, il convient de retenir que la demande figurant dans la requête introduite en date du 20 mars 2018 relative au paiement d'arriérés de salaires n'est en effet pas autrement et détaillée et il n'est pas indiqué à quel mois ces salaires se rapportent.

La même observation s'impose pour la demande en paiement de l'indemnité de congés non pris.

Néanmoins, dans le décompte produit à l'audience des plaidoiries, il a été précisé qu'il s'agit du salaire du 1<sup>er</sup> au 6 décembre 2017 et de trois jours de congés non pris.

La société SOCIETE1.) n'établit pas qu'elle n'aurait pas pu choisir les moyens de défense appropriés ou qu'elle aurait subi un quelconque grief.

Il s'ensuit que le moyen relatif au libellé obscur est à écarter.

En ce qui concerne les arriérés de salaires pour la période du 1<sup>er</sup> au 6 décembre 2017, la société SOCIETE1.) a fait plaider que tout au plus le 1<sup>er</sup> et le 2 décembre seraient dus alors qu'à partir du 3 décembre 2017, le requérant aurait été pris en charge par la CNS.

En l'espèce, la fiche de salaire du mois de décembre 2017 n'a toujours pas été communiquée par l'employeur au requérant.

En l'absence de contestations fondées et en l'absence de preuve de paiement, la demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 817,99 euros.

Quant au solde congés non pris, il appartient à l'employeur de prouver soit que son salarié a pris tout le congé auquel il pouvait prétendre, soit que l'indemnité pour le congé non encore pris lui a été payée.

En l'absence d'une telle preuve et en l'absence de contestations de la demande, celle-ci est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 408,99 euros.

*Communication de documents*

Il y a également lieu d'accueillir la demande de PERSONNE1.) tendant à obtenir la condamnation de la partie défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, la fiche de salaires pour le mois de décembre 2017, le certificat de travail, le formulaire U1 et le certificat de rémunération pour l'année 2017, étant donné que la société SOCIETE1.) n'établit pas qu'elle les a remis au salarié.

La partie défenderesse a fait état de problèmes entre les associés de la société.

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du Code du travail « *l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.* » .

En l'espèce, la société défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a respecté les obligations lui imposées par l'article L. 125-7 (1) du Code du travail précitée.

Il convient d'observer que les conflits entre associés invoqués ne concernent pas les salariés et ne dispensent pas l'employeur de se conformer aux obligations aux dispositions du Code du travail.

Au vu de l'attitude de la partie défenderesse, il convient d'assortir cette condamnation d'une peine astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde.

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande également encore à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Cette demande n'est cependant pas fondée au vue de l'issue du litige et étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société SOCIETE1.) alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

#### *Exécution provisoire*

Le requérant sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est fondée pour les seules condamnations au paiement d'arriérés de salaires et de l'indemnité pour congés non pris.

### **Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Au vu de l'article L. 521-4 (2) du Code du travail, les indemnités de chômage attribuées au salarié sur base de l'autorisation du président du tribunal du travail ne lui demeurent acquises que si le licenciement est déclaré abusif, de sorte qu'il existe dans le chef du salarié une obligation de faire trancher le litige porté devant la juridiction du travail, à l'effet de faire constater le caractère abusif ou justifié de ce licenciement (Cour d'appel 18 mars 1999 n° 19.393 ; Cour d'appel 22 mars 2001, n° 24.274).

Le salarié licencié avec effet immédiat doit non seulement intenter une action contre l'employeur tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour être recevable à demander de se voir relever de l'exclusion aux indemnités de chômage inscrite à l'article L.521-4 (1) sub 2) du Code du travail, mais encore devra-t-il, en application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, rembourser au Fonds pour l'Emploi, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, les indemnités de chômage lui versées par provision.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE a en effet par le biais du Fonds pour l'Emploi avancé à titre provisoire les indemnités de chômage au salarié sous la condition expresse pour ce dernier de mener à terme l'instance judiciaire devant décider du caractère régulier ou abusif du licenciement. Cette obligation imposée au salarié s'analyse bien en une obligation de résultat.

Il s'ensuit que toute issue du procès autre que celle déclarant le licenciement abusif aura pour conséquence l'obligation pour le salarié de rembourser les indemnités de chômage lui avancées à titre provisoire.

Il en sera ainsi non seulement pour le cas où le licenciement est déclaré régulier, mais encore pour toute situation où le tribunal n'aura pas l'occasion de statuer sur le fond du litige, notamment en cas d'irrecevabilité de la demande pour quelque cause que ce soit, de désistement, de péremption, voire de forclusion.

Dans ce dernier cas, la juridiction du travail ne déclarera pas, tel que prévu expressément par l'article L.521-4 (6) du Code du travail, le licenciement régulier, mais déclarera le requérant forclos respectivement irrecevable dans sa demande en indemnisation. Il sera cependant condamné à rembourser les indemnités de chômage non pas en raison du caractère régulier du licenciement - régularité que la juridiction n'a pas eu l'occasion de constater - mais en raison du défaut du salarié d'avoir rapporté la preuve du caractère abusif du licenciement avec effet immédiat.

L'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est partant double : il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais il doit faire constater le

caractère irrégulier du licenciement.

La double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage.

Il doit également en être ainsi dans le présent cas d'espèce où c'est le salarié qui est le seul fautif de la non-réception du courrier de licenciement litigieux et qui a omis de respecter le délai de trois mois pour faire valoir ses droits en justice, en conséquence de quoi son action a été déclarée forclose.

Par conséquent, le tribunal retient en effet que le requérant s'est mis lui-même dans l'impossibilité de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement et il lui appartient en conséquence de rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE les indemnités de chômage qu'il s'est vu verser à titre provisoire sous la condition, non respectée en l'espèce, de provoquer une décision judiciaire se prononçant sur le caractère régulier ou abusif du licenciement.

Dès lors, en application de ce qui précède, c'est le requérant qui doit rembourser à l'ETAT les indemnités de chômage que ce dernier lui a versées, de sorte que sa demande est fondée dans son principe en ce qu'elle est dirigée contre celui-ci.

Dès lors, au vu de la jurisprudence précitée, la demande de l'ETAT tendant au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) est à déclarer fondée.

Il résulte des pièces de l'espèce que l'ETAT a versé la somme de 2.434,76 € à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Sa demande en remboursement est partant à déclarer fondée pour ce montant.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours ;

**écarte des débats** la farde de pièce contenant deux pièces versée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et communiquée tardivement au mandataire ad litem de PERSONNE1.);

**déclare fondé** le moyen tiré de la forclusion de la demande en dommages-intérêts et en paiement d'une indemnité de préavis de PERSONNE1.);

partant

**déclare irrecevable** la demande en paiement de dommages-intérêts et en paiement d'une indemnité de préavis de PERSONNE1.);

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire du mois de décembre 2017 pour le montant de 817,99 euros;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 408,99 euros ;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.226,98 euros (mille deux cent vingt-six euros et quatre-vingt-dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaires pour le mois de décembre 2017, le certificat de travail, le formulaire U1 et le certificat de rémunération pour l'année 2017, sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne la demande en relation avec les arriérés de salaires et l'indemnité pour jours de congés non pris ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre PERSONNE1.) pour la somme de 2.434,76 euros;

**partant;**

**condamne** PERSONNE1.) à restituer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 2.434,76 euros (deux mille quatre cent trente-quatre euros et soixante-seize cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde;

**rejette** la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**rejette** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

**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 PELLÉS, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLÉS**

**s. Nathalie SALZIG**