

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2084/2025
(rôle L-TRAV-119/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 17 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Paul JASSENK, avocat à la Cour, demeurant à Ettelbrück,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 par Maître Catherine GRÉVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 21 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mai 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Paul JASSENK, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Martine KRIEPS.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Catherine GRÉVEN.

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 21 février 2024, 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 :	15.049,44 €
2) dommage moral :	15.049,44 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	5.016,48 €
4) arriérés de salaire :	5.016,48 €

5) heures supplémentaires :

p.m.

soit en tout le montant de 40.131,84 €+ p.m., ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant 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.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

A l'audience du 27 mai 2025, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 15.425,58 € et qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la même somme de 15.425,58 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.141,86 €

Il a encore demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réclamait également le montant de 2.627,48 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 27 mai 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, à lui rembourser le montant de 26.451,13 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 24 février 2024 au 24 mars 2025 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'ETAT a finalement demandé acte qu'il se rapportait à prudence de justice en ce qui concerne la condamnation du requérant à lui rembourser le montant de 26.451,13 € si ce dernier a été licencié avec effet immédiat.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant à la recevabilité de la demande

a) Quant à l'irrecevabilité des demandes indemnitaires du requérant relatives au caractère abusif de son licenciement pour cause de libellé obscur

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité des demandes indemnitaires du requérant relatives au caractère abusif de son licenciement pour cause de libellé obscur.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas développé dans sa requête ses moyens à l'appui du caractère abusif de son licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant ne s'explique pas dans sa requête.

Le requérant n'a pas pris position sur le premier moyen de la partie défenderesse.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile :

« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité..... ».

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit donc 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 ainsi 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 l'objet 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.

L'objet de la demande en justice est constitué par les prétentions du demandeur alors que la cause d'une telle demande consiste dans l'ensemble des faits se trouvant à la base de la demande.

L'exposé sommaire des moyens doit en outre être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde.

L'objet de la demande doit donc toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l'encontre de l'adversaire doit être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l'objet initial du litige afin de permettre non seulement à la partie défenderesse d'élaborer d'ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger si elle l'estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu'il puisse se prononcer sur le fond.

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.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

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.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut ainsi pas être couverte par des conclusions ou des développements ultérieurs, ni par référence à des actes antérieurs, ni surtout par rapport aux pièces versées.

C'est au juge qu'il appartient d'apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

Or, le requérant a en ce qui concerne son licenciement non seulement indiqué dans sa requête l'objet de sa demande, mais il y a également suffisamment indiqué les moyens à l'appui de cette dernière.

Le requérant a ainsi fait valoir dans sa requête que son licenciement est abusif alors qu'il serait intervenu pendant son congé de maladie dûment justifié.

Le requérant y a finalement fait valoir que son licenciement est encore abusif pour avoir été prononcé avec effet immédiat.

Il a ainsi fait valoir qu'en date du 9 février 2024, il a reçu du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (C.C.S.S.) une information concernant une déclaration de sortie auprès de la partie défenderesse, qu'il y est indiqué une fin d'activité pour le 15 janvier 2024 et qu'il n'a jamais reçu une lettre de licenciement de la partie défenderesse.

Il a partant fait valoir que les conditions de forme d'un licenciement avec effet immédiat ne sont pas remplies, le licenciement étant intervenu par une désaffiliation du C.C.S.S. sans son information préalable.

Le requérant a partant fait valoir dans sa requête que le licenciement est dès lors à considérer comme abusif, irrégulier et vexatoire alors qu'il serait dépourvu de tout motif valable et de forme requise par la loi.

Le premier moyen de la partie défenderesse doit partant être rejeté.

b) Quant à l'irrecevabilité de la requête en ce qu'elle est basée sur un licenciement avec effet immédiat qui n'existe pas et quant à la forclusion de la demande

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les demandes indemnitaires du requérant relatives au caractère abusif de son licenciement sont irrecevables alors qu'elles seraient formulées pour un licenciement avec effet immédiat qui n'existerait pas.

Elle fait ainsi valoir que le requérant soutient que son licenciement avec effet immédiat a été porté à sa connaissance le 9 février 2024 ou le 15 janvier 2024, date de sa désaffiliation du C.C.S.S., alors qu'il n'aurait pas été licencié avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir qu'elle a licencié le requérant avec préavis par lettre datée du 13 novembre 2023 avec un préavis qui aurait pris fin le 15 janvier 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le préavis a pris fin le 15 janvier 2024, elle a désaffilié le requérant à cette date.

Elle fait ensuite valoir que la désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale est une simple mesure administrative qui ne saurait pas s'analyser en un licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'il faut analyser les circonstances de la désaffiliation et la volonté de l'employeur qui aurait en l'espèce été celle de désaffilier le requérant suite à son licenciement avec préavis.

Elle renvoie encore à l'ordonnance de référé du 17 mai 2024, numéro 1618/2024 du répertoire, pour retenir que le Président du Tribunal du Travail a retenu que le requérant n'a pas prouvé qu'il a été licencié avec effet immédiat.

Elle fait finalement valoir que les indemnités de chômage ont par la suite été accordées au requérant qui aurait remis à l'ADEM sa lettre de licenciement avec préavis qu'il aurait reçue lors de la procédure en obtention des indemnités de chômage.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant a ainsi reconnu qu'il a été licencié avec préavis le 13 novembre 2023.

Le requérant réplique que la lettre de licenciement avec préavis ne lui a été communiquée que lors de la procédure relative à sa demande en obtention des indemnités de chômage complet.

Il soutient ainsi qu'il n'a jamais reçu sa lettre de licenciement auparavant.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a envoyé la lettre de licenciement avec préavis à une adresse où il n'habiterait plus depuis longtemps, à savoir à l'adresse sise à L-ADRESSE3.).

Il fait ainsi valoir qu'il habite à l'adresse sise à L-ADRESSE4.).

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a reçu sa nouvelle adresse le 1^{er} juin 2023.

A l'appui de cette affirmation, le requérant se base sur le procès-verbal de constat du l'huissier de justice Patrick MULLER du 30 juillet 2024 qui vaudrait preuve.

Il fait ainsi valoir qu'il a envoyé son nouveau certificat de résidence à la partie défenderesse le 1^{er} juin 2023, mais que la partie défenderesse n'est pas allée chercher le courrier à la poste.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'est jamais allée chercher ses courriers à la poste.

Il fait ainsi valoir que la résiliation de son contrat de travail avec préavis est nulle alors qu'elle ne lui aurait jamais été communiquée en bonne et due forme.

Il fait ainsi valoir qu'il a été licencié avec effet immédiat, licenciement qui ne respecterait pas les formes.

Il fait partant valoir que sa requête est recevable.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas bénéficié d'un droit auquel il n'avait pas droit.

Il fait ainsi valoir qu'il est toujours en maladie et inapte à retrouver un nouvel emploi.

Il fait encore valoir qu'au moment du référé, il n'avait pas encore le retour de sa lettre d'envoi de son certificat de résidence.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a été informée de son changement de résidence.

Le requérant fait ainsi valoir que si la partie défenderesse n'est pas allée chercher le courrier à la poste, cela n'est pas de sa faute.

La partie défenderesse réplique que le chômage a été accordé au requérant sur la base d'un licenciement qu'il conteste.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a notifié le licenciement au requérant à l'adresse qui figure dans son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant lui a communiqué sa nouvelle adresse le 1^{er} juin 2023 dans un pli qui aurait contenu deux lettres.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne l'a pas activement informée qu'il dispose d'une nouvelle adresse.

Elle se demande ainsi pourquoi le requérant ne lui a pas envoyé un mail s'il sait qu'elle ne va pas chercher ses courriers à la poste.

Elle fait ensuite valoir que courrier litigieux a été retourné au requérant le 26 juin 2023, de sorte que son ancien salarié aurait su qu'elle n'avait pas pris connaissance du certificat de résidence.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne lui a pas donné d'information utile pour qu'elle soit mise en connaissance de sa nouvelle adresse.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a envoyé un certificat de résidence sans autre information, ce qui ne correspondrait pas à une information utile.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas agi de bonne foi.

Elle fait finalement valoir qu'elle a en date du 13 novembre 2023 notifié le licenciement au requérant à la dernière adresse connue.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que la requête a été déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 21 février 2024, le requérant est forclos à agir devant le Tribunal.

Le requérant réplique que son certificat de résidence a été envoyé à la partie défenderesse par lettre recommandée, ce qui serait la voie officielle d'envoyer ce certificat.

Il fait ainsi valoir que c'est de la responsabilité de la partie défenderesse d'aller chercher le recommandé à la poste.

Il fait ainsi valoir qu'il a rempli ses obligations.

Il fait en effet valoir qu'il n'y a pas de meilleure information que d'informer son employeur par lettre recommandée.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse aurait pu lui demander à la réception du réceptionné ce qu'il en était de la lettre recommandée.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant avait d'autres moyens pour lui notifier son changement d'adresse.

2) Quant aux motifs du jugement

Or, à supposer que la partie défenderesse n'ait pas licencié le requérant avec effet immédiat et qu'« un tel licenciement avec effet immédiat n'existe pas », les demandes indemnitaires du requérant relatives au caractère abusif de son licenciement ne doivent pas être déclarées irrecevables, mais non fondées.

En outre, étant donné que le requérant soutient avoir été licencié avec effet immédiat le 15 janvier 2024, sa demande, déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 21 février 2024, a été en tout état de cause introduite dans le délai prescrit par l'article L.124-11(2) du code du travail.

Les demandes indemnitaires du requérant relatives au caractère abusif de son licenciement doivent partant être déclarées recevables.

c) Quant à l'irrecevabilité de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conteste ensuite la recevabilité de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le requérant n'a pas pris position sur le troisième moyen de la partie défenderesse.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour la première fois à l'audience du 27 mai 2025.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête du 21 février 2024, est nouvelle par son objet.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

Les autres demandes du requérant, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent ainsi être déclarées recevables en la forme.

B. Quant au fond

a) Quant au licenciement

1) Quant au caractère abusif du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande notamment à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 15.425,58 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif, le montant de 15.425,58 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait, ainsi que le montant de 5.141,86 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement valoir

- qu'il a été au service de la partie défenderesse à partir du 15 septembre 2022 en qualité de plongeur ;
- que le contrat a été conclu à durée indéterminée ;
- qu'il se situe à la date du 21 février 2024 en congé de maladie ;
- qu'en date du 9 février 2024, il reçoit à son plus grand étonnement du C.C.S.S. une information concernant une déclaration de sortie auprès de la partie défenderesse ;
- qu'il y est indiqué une fin d'activité pour le 15 janvier 2024 ;
- qu'en sus d'être en congé de maladie, il n'a jamais reçu de lettre de licenciement de la partie défenderesse ;
- qu'il y a dès lors lieu de considérer son contrat de travail comme résilié avec effet immédiat par la partie défenderesse ;

- que le licenciement est d'autre part intervenu pendant son congé de maladie dûment justifié, de sorte qu'il se trouvait sous la protection de l'article L.121-6 du code du travail ;
- que les conditions de forme d'un licenciement avec effet immédiat ne sont d'autre part pas remplies, le licenciement étant intervenu par une désaffiliation du C.C.S.S. sans son information préalable ;
- que le licenciement est dès lors à considérer comme abusif, irrégulier et vexatoire alors que dépourvu de tout motif valable et de la forme requise par la loi.

La partie défenderesse conteste avoir licencié le requérant avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir qu'elle a licencié le requérant avec préavis par lettre datée du 13 novembre 2023 avec un préavis qui aurait pris fin le 15 janvier 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le préavis a pris fin le 15 janvier 2024, elle a désaffilié le requérant à cette date.

Elle fait ensuite valoir que la désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale est une simple mesure administrative qui ne saurait pas s'analyser en un licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'il faut analyser les circonstances de la désaffiliation et la volonté de l'employeur qui aurait en l'espèce été celle de désaffilier le requérant suite à son licenciement avec préavis.

- Quant aux motifs du jugement

La désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale est une simple mesure administrative sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre les parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail.

Or, étant donné que la partie défenderesse a en date du 13 novembre 2023 envoyé au requérant une lettre de licenciement avec préavis avec un préavis courant du 15 novembre 2024 jusqu'au 15 janvier 2024, elle a procédé à la désaffiliation du requérant avec effet au 15 janvier 2024, date qu'elle considèrerait comme étant celle de la fin de leur relation de travail.

La partie défenderesse n'a partant pas licencié le requérant avec effet immédiat le 15 janvier 2024.

La demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif, ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, doivent partant être déclarées non fondées.

b) Quant aux arriérés de salaire

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 2.570,93 €(salaire mensuel) =] 5.141,86 € à titre de ses salaires pour les mois de janvier et de février 2024.

Le requérant fait ainsi valoir qu'avec sa désaffiliation du C.C.S.S., il n'a pas reçu son salaire pour les mois de janvier et de février 2024, la C.N.S. ne l'indemnisant plus en raison de cette désaffiliation.

La partie défenderesse réplique que les salaires des mois de janvier et de février 2024 ne sont pas dus au requérant alors qu'il aurait pendant ces deux mois été pris en charge par la C.N.S. et payé par elle.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-3(1) du code du travail :

« L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

Il découle de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification de la lettre de licenciement par la voie postale, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entretemps.

Il appartient dès lors au requérant de prouver une information en bonne et due forme de la partie défenderesse de son adresse revendiquée à L-ADRESSE5.).

Or, il résulte des pièces versées, et notamment d'un procès-verbal de constat de l'huissier de justice Patrick MULLER du 30 juillet 2024, que le requérant a en date du 1^{er} juin 2023 envoyé à la partie défenderesse par lettre recommandée un certificat de résidence avec sa nouvelle adresse sise à L-ADRESSE5.), lettre que la partie défenderesse n'est pas allée chercher à la poste.

Le requérant a partant informé la partie défenderesse en bonne et due forme de son changement d'adresse et il aurait appartenu à cette dernière d'aller chercher la lettre litigieuse à la poste, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

En conséquence, la lettre de de licenciement n'a pas été expédiée à la bonne adresse et l'erreur commise par la partie défenderesse est à considérer de son fait.

Il y a partant lieu de conclure que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 novembre 2023 et non régulièrement notifié au requérant ne saurait avoir produit aucun effet juridique, le requérant n'ayant pas été dûment mis dans la situation de pouvoir réceptionner ledit courrier et de prendre connaissance de son contenu.

La relation de travail a partant encore existé à la date du 28 février 2024.

La partie défenderesse ne saurait cependant pas être condamnée à payer au requérant ses salaires des mois de janvier et de février 2024 alors que le requérant a été pris en charge par la C.N.S. depuis le 1^{er} août 2023.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire

c) Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

La demande du requérant en majoration du taux d'intérêt doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

II. Quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 27 mai 2025, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 1.168,60 € à titre du salaire du mois de janvier 2024.

La partie défenderesse fait valoir à l'appui de sa demande reconventionnelle que la C.N.S. a pris le requérant en charge du 1^{er} août 2023 au 15 janvier 2024, de sorte que le montant de 1.168,60 € ne lui serait pas dû.

Le requérant n'a pas pris position sur la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

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

Or, il résulte des éléments du dossier, et notamment d'un mail de la C.N.S. du 7 mars 2025 que cette dernière a pris le requérant en charge du 1^{er} août 2023 au 15 janvier 2024.

Il résulte ensuite de la fiche de salaire du requérant du mois de janvier 2024 que la partie défenderesse y a mis en compte pour la période allant du 1^{er} au 15 janvier 2024 le montant de 1.168,60 € à titre de salaire, montant que le requérant ne conteste pas avoir reçu.

La demande de la partie défenderesse en remboursement de la somme de 1.168,60 € doit partant être déclarée fondée.

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, à lui rembourser le montant de 26.451,13 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 24 février 2024 au 24 mars 2025 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande, l'ETAT fait valoir que le requérant, qui aurait demandé les indemnités de chômage sur base du licenciement avec préavis qui aurait été prononcé à son encontre le 13 novembre 2023, commet une fraude à l'ADEM en demandant des indemnités pour licenciement avec effet immédiat.

L'ETAT demande finalement acte qu'il se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la condamnation du requérant à lui rembourser le montant de 26.451,13 € si ce dernier a été licencié avec effet immédiat.

L'ETAT fait en effet valoir que si le requérant a été licencié avec effet immédiat, il demande à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 26.451,13 €

Le requérant réplique qu'il a juste versé à l'ADEM une lettre de licenciement avec préavis qui existerait.

Le requérant fait ainsi valoir que cela ne l'empêche pas de contester son licenciement avec effet immédiat.

Etant donné que la partie défenderesse n'a licencié le requérant ni en date du 13 novembre 2024, ni en date du 15 janvier 2024, la demande de l'ETAT, basée sur le licenciement avec préavis du requérant, sinon sur son licenciement avec effet immédiat, doit être déclarée non fondée.

IV. 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 3.000.- € 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.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle 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 à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

V. 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.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement 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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 15.425,58 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 15.425,58 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.141,86 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il renonce à sa demande en paiement d'heures supplémentaires ;

lui **donne** encore **acte** qu'il réclame également le montant de 2.627,48 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris ;

donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare irrecevable la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare recevable la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. ;

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat le 15 janvier 2024 ;

partant **déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement avec effet immédiat 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'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.168,60 € à titre d'arriérés de salaires non dus ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.168,60 € avec les intérêts légaux à partir du 27 juin 2025, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande d'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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER