

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du trente juin deux mille vingt-trois**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

**PERSONNE1.),** sans emploi, née le DATE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse.**

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions,

**partie défenderesse.**

comparant par Maître Dimitri FOURNY, avocat, demeurant à Neufchâteau (B).

=====  
**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié  
BETZEN Nicolas, demeurant à Fouhren, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
SCHACKMANN Sandra, greffier  
=====

## FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 24 janvier 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du 28 février 2022 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 28 février 2022, l'affaire fut refixée au 13 mai 2022, subit plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 juin 2023 où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Victorien HERGOTT, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Dimitri FOURNY, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

### **le jugement qui suit :**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch, le 24 janvier 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

Préjudice matériel	17.511,51.- euros ;
Préjudice moral	5.782,72 euros ;
Indemnité de préavis non respectée	17.348,16.-euros ;
Indemnité de départ non respectée	5.782,72.-euros.

La requérante réclame également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240

du nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

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

### Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) a été engagée en tant qu'employée de bureau par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée du 12 décembre 2008.

Par courrier recommandé du 28 septembre 2021, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier rédigé dans les termes suivants :

*« lettre de licenciement »*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement en date du 20 décembre 2021.

PERSONNE1.) plaide en premier lieu qu'elle s'est trouvée au moment de son licenciement en période de protection pour cause de maladie.

A titre subsidiaire, elle plaide que le licenciement intervenu est abusif alors que les motifs gisant à la base de ce licenciement ne seraient ni réels ni sérieux.

La société SOCIETE1.) S.à r.l. de son côté conteste qu'il y a eu de période de protection prohibant un licenciement en faisant valoir que la requérante a été déclarée apte à reprendre le travail à partir du 22 septembre 2021 suivant une décision de la Caisse Nationale de Santé du 14 septembre 2021. Elle soutient que la requérante, malgré cette décision ne s'est pas présentée sur son lieu de travail à partir du 22 septembre 2021.

Le 23 septembre 2021, la requérante lui aurait fait parvenir un message dans lequel elle lui aurait demandé s'il serait d'accord à résilier le contrat de travail avec préavis.

La société défenderesse fait valoir que le licenciement prononcé serait régulier en estimant que les faits invoqués, seraient constitutifs d'une faute grave.

Elle demande de ce fait à voir déclarer le licenciement intervenu régulier et de débouter PERSONNE1.) de ses revendications financières.

## Appréciation

PERSONNE1.) se prévaut de la protection contre le licenciement instauré par le paragraphe (3) de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle explique avoir été en arrêt de maladie du 4 février 2021 jusqu'au 30 septembre 2021. Bien que le délai de vingt-six semaines aurait été dépassé, elle se serait trouvée sous la protection de l'article L.121-6 paragraphe 3 alinéa 2 du code du travail de sorte que l'employeur n'aurait pas été autorisé à procéder à son licenciement en date du 28 septembre 2021 et ce bien que la Caisse Nationale de Santé l'aurait déclarée apte au travail à partir du 22 septembre 2021, ce qu'elle conteste formellement.

Elle estime qu'elle aurait toujours respecté les procédures internes et aurait également fait parvenir ces certificats médicaux à l'employeur en temps utile. Elle se prévaut à ce titre des attestations testimoniales de certains collègues de travail pour établir la procédure d'information par mail.

La requérante soutient que la décision de la Caisse Nationale de Santé du 15 septembre 2021 n'aurait pas annulé le certificat de maladie existant que l'employeur aurait dû attendre l'expiration du délai de recours de 40 jours.

La partie défenderesse conteste l'argumentation de la partie demanderesse et soutient que la requérante ne se serait pas présentée à son poste de travail en date du 22 septembre 2021 et ne lui aurait pas fait parvenir un nouveau certificat médical. Elle estime partant que la requérante se serait trouvée en absence injustifiée de sorte que le licenciement intervenu serait à déclarer régulier.

Aux termes 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 jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte. Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail cesse pour le salarié en cas de décision de refus émise par la Caisse nationale de santé en vertu de l'article 47, alinéa 2 du c, qui s'impose à l'employeur. La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la Caisse nationale de santé à l'assuré. La Caisse nationale de santé informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue.

Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail est rétabli en cas de révision de la décision de refus susvisée ayant mis fin au droit, l'employeur en étant informé par la Caisse nationale de santé. »

La prohibition du licenciement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant d'une part à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

En l'espèce, la partie défenderesse ne conteste pas avoir reçu le courriel avec le certificat de maladie du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 septembre 2021 établi par le Dr PERSONNE2.) en date du 10 août 2021.

En date du 15 septembre 2021, une décision de la Caisse Nationale de Santé a déclaré la requérante apte à reprendre le travail à partir du 22 septembre 2021.

Dans la mesure où l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat en date du 28 septembre 2021, il n'a pas respecté la période de quarante jours du délai de recours relatif à la décision de la Caisse Nationale de Santé du 15 septembre 2021.

Au regard de la non expiration du délai de recours contre la décision de la Caisse Nationale de Santé du 15 septembre 2021 et du certificat médical du Dr PERSONNE2.) en possession de l'employeur au moment du licenciement, la requérante a bénéficié de la protection et le licenciement est à déclarer abusif.

Dans la mesure où la partie défenderesse n'a pas pris utilement position par rapport au nouveau décompte, il y a lieu de refixer l'affaire en ce qui concerne les demandes indemnitaires et les indemnités de préavis et de départ à une audience ultérieure.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- reçoit** la demande en la forme;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- déclare** le licenciement intervenu le 28 septembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif ;
- refixe** l'affaire pour continuation des débats au 22 septembre 2023 à 9.45 heures, salle 1 de la Justice de Paix de et à Diekirch ;
- réserve** toutes les autres demandes.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée de la greffière, Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN