**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 1813/2025
E-TRAV-5/25

# Audience publique du 7 juillet 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

**- partie demanderesse -** comparant par Maître Matthias LINDAUER, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats 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 gérant actuellement en fonctions,

**- partie défenderesse -** comparant par Maître Mona COURTE, en remplacement de Maître Luc MAJERUS, avocats à Esch-sur-Alzette.

## Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 janvier 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 février 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 24 mars 2025.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 juin 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

## le jugement

qui suit :
Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 14 janvier 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à ses licenciements successifs qu'il qualifia d'abusifs, les montants de :

- Préjudice matériel et indemnité de préavis : 19.002,00 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 24.002 € avec les intérêts légaux.

A titre subsidiaire et à supposer que seul le dernier licenciement soit déclaré abusif, il réclama les montants de :

- Préjudice matériel : 1.941,12 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 6.941,12 € avec les intérêts légaux.

Le requérant réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 3 juin 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire :

- sa demande principale relative au préjudice matériel et à l'indemnité de préavis à 18.539,22 € ;

- sa demande subsidiaire relative au préjudice matériel à 1.893,79 €, tout en précisant qu'il réclamait dorénavant ce montant à titre d'indemnité de préavis.

Il y a lieu de lui en donner acte.

**Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail prenant effet le 19 janvier 2023, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Mécanicien ».

Il explique qu'à partir du 13 juin 2023, il a connu une période d'incapacité de travail prolongée, son dernier certificat médical régulièrement établi et notifié à l'employeur couvrant la période du 6 au 24 décembre 2023.

Le requérant précise qu'il a fait établir ce dernier certificat après avoir été informé par la société défenderesse que suivant décision de la CNS du 29 novembre 2023, notifiée au seul employeur, il avait été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 7 décembre 2023.

Il précise encore que suivant décision de la CNS lui notifiée le 13 décembre 2023, il s'est vu informer de la suspension de son indemnité pécuniaire de maladie à compter du 1er décembre 2023 (en réalité : 7 décembre 2023).

Le requérant explique finalement avoir fait opposition contre la décision de la CNS lui refusant le paiement de ladite indemnité pécuniaire, d'abord personnellement suivant courrier dont la CNS a accusé réception le 21 décembre 2023, puis encore par l'intermédiaire de son organisation syndicale suivant courrier du 8 janvier 2024.

PERSONNE1.) expose ensuite que - sans attendre de savoir s'il avait formé opposition contre la décision de la CNS et avant même de connaître l'issue de l'opposition effectivement introduite qui n'a été vidée que suivant décision du 7 février 2024 – l'employeur a, suivant courrier du 14 décembre 2023, procédé à son licenciement moyennant un préavis du 15 décembre 2023 au 14 février 2024.

Il explique encore que suivant un deuxième courrier du 18 décembre 2023, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat en faisant illégalement remonter les effets dudit congédiement au 6 décembre 2023.

PERSONNE1.) considère que lesdits licenciements ont été notifiés en période de maladie, partant en violation de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il fait en effet valoir que ladite disposition prévoit que si le salarié fait un recours contre la décision de la CNS et que son recours aboutit, l'employeur devra rétroactivement payer ses salaires.

Il fait encore valoir que la décision de la CNS de ne pas reconnaître l'incapacité de travail ne permet pas à l'employeur de licencier le salarié, la protection contre le licenciement ne cessant que si cette décision de refus est définitive, c'est-à-dire soit à l'expiration du délai de recours de 40 jours soit, en cas de recours, lorsque ce dernier a été définitivement tranché.

Tant le licenciement avec préavis du 14 décembre 2023 que le licenciement avec effet immédiat du 18 décembre 2023 étant intervenus pendant le délai de 40 jours pour faire opposition, PERSONNE1.) demande à les voir déclarer abusifs.

En ce qui concerne ses demandes indemnitaires, le requérant - qui explique n'avoir retrouvé un nouvel emploi qu'à partir du 17 octobre 2024 - demande la prise en compte d'une période de référence de six mois.

A titre principal, il réclame ainsi un montant de (6 mois x 173 h x 17,8605 =) 18.539,22 € à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, y compris l'indemnité compensatoire de préavis de deux mois à laquelle il estime avoir droit suite à son licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire et à supposer que seul le licenciement avec effet immédiat soit déclaré abusif, il réclame un montant de 1.893,79 € à titre d'indemnité pour la partie du préavis non respectée.

Le requérant réclame finalement l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle explique que suite à son embauche en date du 19 janvier 2023, le salarié s'est trouvé en incapacité de travail continue pendant la période du 13 juin 2023 au 6 décembre 2023.

Faisant valoir que le salarié n'a pas subi d'accident du travail en date du 13 juin 2023, elle considère ses incapacités comme étant constitutives d'un absentéisme habituel pour raisons de santé de sorte qu'elle explique avoir procédé à son licenciement avec préavis en date du 14 décembre 2023.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. explique encore que suite à ce premier licenciement, elle a été informée par la CNS que dans le cadre d'un examen effectué par le médecin-conseil du Contrôle médical en date du 28 novembre 2023, le salarié avait été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 7 décembre 2023, ladite information ayant été formalisée par une décision de la CNS du 29 novembre 2023.

Elle estime dès lors qu'à partir du 7 décembre 2023, le requérant ne se trouvait plus en incapacité de travail de sorte qu'il aurait dû reprendre le travail.

PERSONNE1.) ne s'étant pas présenté à son travail et n'ayant pas informé l'employeur des motifs de sa nouvelle absence, mais s'étant contenté de prolonger sa prétendue incapacité de travail à partir du 7 décembre 2023 en lui faisant parvenir un nouveau certificat d'incapacité ne faisant toutefois état d'aucun fait médical nouveau, tel qu'exigé par la CNS, la société défenderesse explique avoir considéré cette absence comme étant injustifiée.

Elle considère dès lors que c'est à juste titre qu'elle a procédé en date du 18 décembre 2023 au licenciement pour faute grave du salarié, avec effet rétroactif au 6 décembre 2023.

Elle explique finalement que ce n'est qu'en date du 15 janvier 2024 qu'elle a été informée de l'opposition introduite par le requérant contre la décision de la CNS du 29 novembre 2023, ladite opposition ayant par ailleurs été rejetée suivant décision du Conseil d'administration de la CNS du 7 février 2024 de sorte que la nature injustifiée de son absence à partir du 7 décembre 2023 se trouve bien confirmée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut dès lors au bien-fondé des licenciements successifs et, par voie de conséquence, au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire et au cas où les deux licenciements devaient être déclarés abusifs, elle conteste la demande relative au préjudice matériel. Elle estime que le salarié n'a pas effectué de recherche active d'un nouvel emploi.

Elle considère encore qu'au vu de son âge et de sa qualification, la période de référence revendiquée est excessive de sorte que tout éventuel préjudice matériel est à réduire à de plus justes proportions.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à l'indemnisation du préjudice moral. Elle fait encore état de la faible ancienneté du salarié ainsi que de la circonstance qu'il a retrouvé un nouvel emploi dès le mois d'octobre 2024.

**Motifs de la décision :**

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail du 19 janvier 2023, le salarié s'est vu engager par la société défenderesse en qualité de « mécanicien ».

A partir du 13 juin 2023, il a fait parvenir à son employeur un certain nombre de certificats d'incapacité de travail, les derniers certificats ayant couvert les périodes suivantes (pièce n° 2 de Maître Benoît MARECHAL) :

- certificat du (date illisible) : 05.10.2023 – 05.11.2023
- certificat du (date illisible) : 06.11.2023 – 06.12.2023.

Suivant décision présidentielle du 29 novembre 2023, la CNS a informé le requérant qu'en date du 28 novembre 2023, le médecin-conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale l'a trouvé capable de reprendre le travail à partir du 7 décembre 2023, que d'éventuels certificats médicaux établis au cours des douze semaines à venir (soit jusqu'au 28 février 2024) n'étaient pas opposables à la CNS sauf fait médical nouveau et que l'indemnité pécuniaire était dès lors supprimée à partir du 7 décembre 2023.

Suite à cette décision, le requérant a encore soumis à l'employeur les certificats médicaux suivants (pièces n$^{os}$ 2 et 12 de Maître Benoît MARECHAL) :

- certificat du 1$^{er}$ décembre 2023 : 01.12.2023 – 31.01.2024
- certificat du 6 décembre 2023 : 06.12.2023 – 24.12.2023.

Par courrier du 13 décembre 2023, le président de la CNS a informé le salarié que du fait de sa première décision du 29 novembre 2023 et en l'absence de fait médical nouveau, l'indemnisation de son incapacité de travail attestée pour la période du 1$^{er}$ décembre 2023 au 31 janvier 2024 lui a été refusée à partir du 7 décembre 2023.

Par courriers déposés en date des 13 décembre 2023 et 11 janvier 2024 - partant endéans le délai légal de quarante jours visé à l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale - le requérant a introduit un recours contre la décision présidentielle lui refusant la prise en charge de son incapacité de travail.

Suivant courrier du 14 décembre 2023, le salarié a été licencié avec un préavis du 15 décembre 2023 au 14 février 2024.

Suivant courrier du 18 décembre 2023, notifié en cours de préavis, il s'est encore vu licencier « *avec effet au 06 décembre 2023* » pour absence prétendument injustifiée à partir du 7 décembre 2023.

Par décision du 4 février 2024 (pièce n°7 de Maître Benoît MARECHAL), le Conseil d'administration de la CNS a finalement confirmé les décisions présidentielles des 29 novembre 2023 et 13 décembre 2023 refusant au salarié l'indemnisation de sa période de maladie du 7 décembre 2023 au 31 janvier 2024.

Quant à la résiliation du contrat de travail :

Il est constant en cause que le salarié a fait l'objet de deux licenciements successifs, le premier avec préavis suivant courrier du 14 décembre 2023 et le second suivant courrier du 18 décembre 2023 « *avec effet au 6 décembre 2023* ».

Dans la mesure où le licenciement ne sort ses effets qu'au moment où son auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail - manifestation qui n'est acquise qu'à partir du moment où il a posté le courrier de licenciement - le licenciement pour faute grave du 18 décembre 2023 ne saurait avoir d'effet rétroactif.

Le contrat de travail du salarié n'a dès lors définitivement pris fin que suite à la notification de son licenciement avec effet immédiat en date du 18 décembre 2023.

Quant à la protection de l'article L.121-6 (3) :

Le salarié considère ses licenciements des 14 et 18 décembre 2023 comme étant abusifs pour avoir été opérés en période de protection contre le licenciement. Il fait plus particulièrement valoir qu'ils ont été notifiés pendant le délai de recours ouvert à l'encontre de la décision de la CNS lui refusant la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie.

L'employeur s'oppose à cette argumentation dans la mesure où il fait valoir que la CNS a déclaré le salarié capable de travailler, de sorte qu'il n'était donc plus malade. Il fait encore état du fait que l'incapacité de travail du salarié était continue depuis le 13 juin 2023. Il fait finalement valoir qu'il n'a été informé du recours du salarié contre la décision présidentielle qu'en date du 15 janvier 2024 (soit après les licenciements).

En ce qui concerne l'existence de l'incapacité de travail, il y a lieu de rappeler que pour bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, il faut tout d'abord être malade.

La présence du salarié à son lieu de travail constituant une obligation de résultat, le salarié doit établir la réalité de son incapacité de travail.

Cette preuve est généralement rapportée par la production de certificats médicaux qui n'établissent cependant qu'une présomption simple d'incapacité de travail.

L'employeur qui affirme qu'un certificat lui soumis endéans les délais légaux ne correspond pas à la réalité, peut dès lors renverser cette présomption par tous les moyens.

En l'espèce, la société défenderesse n'a pas demandé à son salarié de se soumettre à une contre-visite auprès d'un médecin de confiance.

La présomption d'incapacité de travail n'est pas non plus susceptible d'être mise en doute par l'avis du médecin-conseil du Contrôle médical, ledit l'avis n'ayant aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et ne pouvant, partant, constituer à lui seul la preuve de l'inexactitude du certificat médical produit en cause et l'employeur qui n'a pas pris la précaution de prendre l'avis d'un troisième médecin aux fins de départager les deux autres n'est, en vertu de l'article L.121-6 du Code du travail, pas autorisé à notifier à son salarié la résiliation de son contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 8 mars 2012, n°36495 du rôle ; Cour d'appel, 7 mars 2013, n°38245 du rôle).

Il en est ainsi même à supposer que l'avis du médecin-conseil du Contrôle médical soit confirmé par la suite dans le cadre de l'exercice des voies de recours (en ce sens : T.T. Luxembourg, 7 décembre 2020, rép.fisc. 3249/20 ; T.T. Luxembourg, 2 avril 2021, rép.fisc. 1145/2021 ; T.T. Diekirch, 23 mai 2022, n°606/2020).

Par ailleurs, la décision de la CNS prise sur base dudit avis n'était pas encore définitive, le délai de quarante jours n'étant pas écoulé.

Il s'ensuit que le premier argument de l'employeur est à rejeter, le salarié ayant dûment justifié avoir été en incapacité de travail au moment de ses licenciements.

Afin de bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, il faut encore respecter les conditions d'information et de notification imposées par ladite disposition.

L'article L.121-6 dispose ainsi que :

« *(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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.*

*(…)*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive* ».

En l'espèce, l'employeur n'a pas contesté que pendant la période couverte par les prédits certificats médicaux, le salarié a respecté ses obligations d'information et de notification conformément aux exigences de la disposition légale ci-avant reproduite.

En ce qui concerne plus particulièrement le certificat du 6 décembre 2023 – qui couvre la période du 6 au 24 décembre 2023 pendant laquelle l'employeur a notifié ses licenciements des 14 et 18 décembre 2023 - il résulte des pièces versées en cause que ledit certificat a été déposé à la poste le 6 décembre 2023 et qu'il a été réceptionné par l'employeur contre signature dès le 7 décembre 2023 (pièce n° 3 de Maître Benoît MARECHAL).

Ledit certificat médical ayant dès lors été soumis à l'employeur endéans le délai légal de trois jours, le salarié a respecté les exigences de l'article L.121-6 du Code du travail lui permettant en principe de bénéficier de la protection du paragraphe (3) de l'article en question.

L'employeur fait encore état de la circonstance que le salarié s'est trouvé en incapacité de travail continue depuis le 13 juin 2023, donc « *depuis six mois* ».

Il convient en effet de rappeler que conformément à l'argumentation contenue dans le courrier de licenciement du 14 décembre 2023 - qui se réfère à l'article L.121-6 (5) du Code du travail aux termes duquel « *l'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié après l'expiration des périodes visées au paragraphe (3)* » - le salarié n'est susceptible d'être protégé conformément à l'article L.121-6 (3), alinéa 1er du Code du travail que pendant une « *période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail ».*

PERSONNE1.) n'ayant pas contesté qu'il s'est trouvé en incapacité de travail continue depuis le 13 juin 2023, la période de protection de 26 semaines contre le licenciement s'est dès lors achevée en date du 12 décembre 2023, soit avant la notification des licenciements des 14 et 18 décembre 2023.

Le salarié conclut au maintien de la protection, les licenciements ayant été notifiés pendant le délai de recours ouvert contre les décisions de la CNS du 29 novembre 2023 et du 13 décembre 2023 lui refusant le paiement de l'indemnité pécuniaire à partir du 7 décembre 2023.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.121-6 (3), alinéa 2 du Code du travail :

*« (…) 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 Code de la sécurité sociale, 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. (…) ».*

La finalité de cette disposition légale est de s'assurer que la protection contre le licenciement pour une période de vingt-six semaines au plus à partir de la survenance de l'incapacité de travail est maintenue même en cas de cessation du droit au maintien du salaire à condition que le salarié fasse un recours contre la décision de la CNS à l'origine de la cessation du droit et la protection court, pour une période maximale de 26 semaines, tant qu'il n'existe pas de décision coulée en force de chose décidée ou jugée ayant confirmé la décision de refus (voir : Doc. parl. numéro 6656, avis de dépôt, commentaire des articles, page 23).

S'il est donc vrai que cette disposition vise l'hypothèse d'une décision de refus de payer l'indemnité pécuniaire émise par la CNS en vertu de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale intervenue, telle qu'en l'espèce, endéans le délai de protection maximal de vingt-six semaines, il ne résulte toutefois pas des travaux parlementaires que l'intention du législateur eut été de maintenir la protection contre le licenciement au-delà de ces vingt-six semaines au cas où le délai de recours devait se prolonger au-delà dudit délai ou que la décision suite à l'exercice effectif du recours devait être prise en-dehors de ce délai.

Admettre le contraire aurait d'ailleurs comme conséquence de soumettre l'expiration du délai de protection, que le législateur a pourtant expressément limité à une durée maximale de vingt-six semaines, à la célérité avec laquelle le conseil d'administration de la CNS décide d'évacuer les recours lui soumis.

Le requérant ne pouvant pas dans ces circonstances prétendre à l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, son argumentation concernant le caractère abusif *de plano* de ses licenciements des 14 et 18 décembre 2023 est à écarter.

PERSONNE1.) n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, les licenciements attaqués sont dès lors à déclarer fondés et justifiés.

Les demandes indemnitaires à titre principal et subsidiaire formulées par le requérant sur base des articles L. 124-6 et L.124-12 du Code du travail sont partant à rejeter.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il convient de le débouter de sa demande.

## Par ces motifs

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,**
**siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,**
**statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**reçoit** la requête en la pure forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

**dit** que le contrat de travail a été définitivement résilié par l'employeur avec effet au 18 décembre 2023 ;

**déclare** les licenciements des 14 décembre 2023 et 18 décembre 2023 fondés et justifiés ;

**dit** les demandes principale et subsidiaire de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts non fondées ;

en déboute ;

**dit** sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

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

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,*
*Romain LALLEMANG, assesseur-patron,*
*Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,*
*Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*