

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3307/2023**  
**(rôle L-TRAV-442/2023)**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 DECEMBRE 2023**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, salarié, demeurant à B-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude duquel domicile est élu,

**e t**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Myriam SIBENALER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**F A I T S :**

Suite à la requête déposée le 18 juillet 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 14 août 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Florence HOLZ et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 22 septembre 2023 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 22 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 28 novembre 2023.

A l'audience publique du mardi, 28 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Tom BEREND, le mandataire de la partie requérante, et Maître Florence HOLZ, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail 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:**

#### **1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 18 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis du 13 janvier 2023 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Dommage matériel	159.709,44 €
- Dommage moral	26.618,24 €
- 13 <sup>ème</sup> mois	2.559,44 €
- Frais professionnels	1.379,53 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

#### **2. Faits**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 26 février 2018, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de chef de projet des activités de promotion et développement immobilier.

Par courrier recommandé du 13 janvier 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et a demandé la communication des motifs gisant à la base de ce dernier.

Par courrier recommandé du 14 février 2023, le mandataire de la société SOCIETE1.) a fourni à PERSONNE1.) les motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé du 21 mars 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués par la société SOCIETE1.) à l'appui du licenciement.

### 3. Appréciation

#### 3.1 Le licenciement avec préavis du 13 janvier 2023

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement serait intervenu en période de maladie dûment déclarée alors qu'il aurait envoyé à son employeur son premier certificat médical par courrier recommandé du 5 décembre 2022 pour la période du 5 au 31 décembre 2022 et son deuxième certificat médical par courrier recommandé du 30 décembre 2022 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 17 février 2023.

Suite à la demande de son employeur du 4 janvier 2023, il se serait présenté chez le Docteur PERSONNE2.) le 10 janvier 2023 pour un contre examen médical qui aurait confirmé son certificat de maladie du 30 décembre 2022.

Il soutient, qu'en application de l'article L.121-6 du Code du travail, avoir été protégé contre toute résiliation de son contrat de travail de sorte que le licenciement intervenu le 13 janvier 2023 serait abusif.

La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) aurait été protégé contre le licenciement alors qu'il ne l'aurait pas averti le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail et ne lui aurait pas remis son certificat d'incapacité de travail le troisième jour de la maladie.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit 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 attestant de son incapacité de travail et de 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. (...) »

L'article L.121-6 du Code du travail interdit ainsi à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de l'empêchement, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Les mêmes règles sont applicables en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) n'établit pas avoir averti la société SOCIETE1.) le premier jour de son empêchement soit le 2 janvier 2023 alors que le 1<sup>er</sup> janvier 2023 était un jour férié et que PERSONNE1.) n'aurait dû reprendre le travail que le 2 janvier 2023 si son premier certificat médical couvrant la période du 5 décembre 2022 au 31 décembre 2022 inclus n'avait pas été prolongé.

Si le salarié n'a pas averti son employeur le premier jour, mais que ce dernier entre en possession du certificat médical avant l'écoulement du 3<sup>ème</sup> jour, la protection de l'article L.121-6 du Code du travail prend cours à compter de cette remise du certificat médical.

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a envoyé par courrier recommandé le 30 décembre 2022 son certificat médical daté du 30 décembre 2022 et couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 17 février 2023.

Le certificat médical a été réceptionné par la société SOCIETE1.) le 4 janvier 2023, réception qui a été confirmée par la société SOCIETE1.) elle-même en date du 4 janvier 2023 par l'envoi d'un courrier recommandé à PERSONNE1.) lui demandant de se présenter à un contre-examen médical.

Le premier jour de l'empêchement étant le 2 janvier 2023, il y a lieu de retenir que l'employeur était en possession du certificat médical de PERSONNE1.) le troisième jour.

PERSONNE1.) était ainsi en arrêt maladie dûment justifié, déclaré et confirmé par le Docteur PERSONNE2.) le 10 janvier 2023 lors de son licenciement avec préavis du 13 janvier 2023.

Il est partant établi que la société SOCIETE1.) a congédié PERSONNE1.) pendant sa période d'incapacité de travail pour cause de maladie alors qu'elle était informée de la maladie de son ancien salarié conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 13 janvier 2023 doit partant être déclaré abusif.

### 3.2 Indemnisation

#### 3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 159.709,44 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi correspondant à une période de référence de 12 mois.

Il fait valoir avoir, sur une période d'un an, fait plus de quarante recherches d'emploi sans succès et qu'en raison de son burn-out il n'aurait pas pu dès la fin de son préavis se présenter chez un nouvel employeur pour un entretien.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) au motif qu'il n'aurait débuté sa recherche d'emploi qu'au mois de juin 2023 soit trois mois après la fin de son préavis et que ses recherches d'emploi n'auraient pas été suffisamment sérieuses.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) n'a débuté sa recherche d'emploi qu'au mois de juin 2023 soit deux mois et demi après la fin de son préavis.

PERSONNE1.) n'établit pas avoir été dans l'impossibilité pour des raisons médicales de faire des recherches d'emploi pendant les deux mois et demi ayant suivi la fin de son préavis.

Il ne verse aucun certificat médical dans ce sens.

Il y a ainsi lieu de retenir que les pertes de salaires postérieures à la fin de son préavis se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

### 3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 26.618,24 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) alors qu'il était informé du mécontentement de son employeur.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il

s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 1.500,- euros.

### 3.2.3 13<sup>ème</sup> mois

PERSONNE1.) fait valoir que suivant avenant à son contrat de travail signé le 14 décembre 2020 il aurait été convenu entre parties qu'il se verrait attribuer un 13<sup>ème</sup> mois.

Il soutient pouvoir prétendre au paiement du 13<sup>ème</sup> mois au prorata des mois travaillés en 2023, soit pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2023, équivalant à la somme de 2.559,44 euros.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en faisant valoir que PERSONNE1.) aurait d'ores et déjà, suivant la fiche de salaire du mois de mars 2023, obtenu le paiement de la somme de 2.262,50 euros à titre de prorata du 13<sup>ème</sup> mois.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire du mois de mars 2023 que PERSONNE1.) a touché la somme de 2.262,50 euros correspondant au 13<sup>ème</sup> mois calculé au prorata des jours travaillés.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

### 3.2.4 Frais professionnels

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.379,53 euros à titre de frais professionnels engagés au courant des mois de juin, octobre, novembre et décembre 2022 ainsi que les mois de janvier et février 2023.

Il fait valoir que la société SOCIETE1.) aurait accepté sa note de frais sans la moindre contestation.

La société SOCIETE1.) conteste la demande et conteste avoir approuvé ladite note de frais.

Le contrat de travail ne prévoirait en outre rien quant à des frais de déplacements qui seraient payables par l'employeur.

PERSONNE1.) ne verserait en outre aucun justificatif.

En l'espèce, il y a lieu de constater que le paiement de frais professionnels ne résulte pas du contrat de travail signé entre parties.

Le tribunal n'est également pas en mesure de vérifier si la note de frais présentée par PERSONNE1.) a effectivement été approuvée par la société SOCIETE1.), la signature sur le document n'étant pas identifiable et la note ne contenant aucun tampon de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) ne verse également aucune pièce justificative.

Dans ces circonstances, il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) non fondée.

#### 4. Indemnité de procédure et majoration des intérêts

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000,- euros contre la société SOCIETE1.).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 750,- euros.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de PERSONNE1.).

#### 5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme,

**dit** que le licenciement avec préavis du 13 janvier 2023 est abusif,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

**dit** non fondée les demandes de PERSONNE1.) en paiement de frais professionnels et du 13ème mois,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.