CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°5 MAI 2025

INFOS JURIDIQUES

DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Nullité du licenciement :** Le licenciement avec préavis d'une salariée non élue déléguée du personnel mais cooptée déléguée à la sécurité et à la santé est nul p.2

2. **Congé parental :** La date de début se calcule selon le « congé de maternité » réellement pris par la mère, même sous un régime étranger.
Le licenciement avec préavis d'un salarié ayant valablement demandé un congé parental dans le cadre d'une naissance à venir est nul p.3

3. **Indemnité de départ :** Lorsque l'employeur choisit de prolonger le préavis au lieu de verser une indemnité de départ, le salarié ne peut plus prétendre à cette indemnité et ce, même en cas d'interruption du préavis avant son échéance p.5

4. **Maladie :** À partir de l'information de l'employeur par le salarié le 1er jour, le salarié est protégé contre le licenciement, jusqu'à minuit du 3e jour de l'absence. Possible envoi du certificat de maladie par messagerie p.7

5. **Droit européen :** Est-ce que le montant de la Bourse de mobilité Erasmus+ versée à un étudiant doit être pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu du parent l'ayant à sa charge ? p.9

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

1. **Nullité du licenciement :** Le licenciement avec préavis d'une salariée non élue déléguée du personnel mais cooptée déléguée à la sécurité et à la santé est nul.

Ordonnance du Tribunal du travail du 17 mai 2024, n° L-TRAV-178/2024

1.1 Faits et procédure

Par requête déposée le 26 février 2024 au greffe du Tribunal du travail, une salariée a saisi le Président du Tribunal du travail aux fins de déclarer nul et de nul effet le licenciement avec préavis du 30 janvier 2024 sur base de l'article L. 415-10 (2) du Code du travail et d'ordonner son maintien sinon sa réintégration.

Elle invoque l'article L. 415-10 (2) du Code du travail qui protège les membres des délégations du personnel, y compris les délégués à la sécurité et à la santé. Elle sollicite également sa réintégration dans son poste, le versement de 2 500 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, une indemnité de procédure de 1 500 euros ainsi que la condamnation de l'employeur aux frais et dépens.

1.2 Arguments de la salariée

La salariée explique qu'elle n'a pas été élue lors des élections sociales d'avril 2019 mais qu'elle a été nommée en octobre 2019 comme secrétaire de la délégation du personnel ainsi que déléguée à la sécurité et à la santé pour remplacer une déléguée absente pour raisons de santé.

Le procès-verbal de la réunion constituante a été modifié en ce sens et communiqué à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Elle fait valoir que cette cooptation [1], bien que postérieure, a été reconnue par l'ITM et connue de l'employeur qui ne l'a jamais contestée.

Elle estime donc que son licenciement avec préavis serait nul et sans effet, en raison de la protection dont elle bénéficie au titre de l'article L.415-10 du Code du travail.

1.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conteste cette interprétation et affirme que la salariée n'a jamais été régulièrement désignée comme déléguée à la sécurité et à la santé.

Selon lui, le seul procès-verbal valable est celui d'avril 2019, dans lequel ne figure pas le nom de la salariée. Il affirme que la salariée n'a jamais exercé cette fonction ni participé à une quelconque réunion de délégation.

Il considère que la salariée ne peut pas être protégée contre le licenciement, faute d'une désignation régulière et opposable à l'employeur.

Subsidiairement, il estime que même si la salariée avait été désignée, la désignation ne lui était pas connue.

1.4 Appréciation du tribunal

Le tribunal rappelle que selon l'article L. 415-10 (1) du Code du travail *« Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7 [...] » et le point (2) de cet article poursuit que « Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.*

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12[...]. »

Par ailleurs, l'article L. 414-14 du Code du travail dispose encore que :

« (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. Dans les trois jours qui suivent la réunion constituante, le président de la délégation communique par voie écrite, au chef d'entreprise, le nom le prénom ainsi que le matricule national du délégué à la sécurité et à la santé.

(2) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative. (...) »

En d'autres termes, cet article prévoit que seuls les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel d'un côté et le délégué à la sécurité et à la santé de l'autre côté bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant la durée de leur mandat.

En l'espèce, il résulte du *« Report of the staff delegation elections of 12 March 2019 »* que la salariée s'est présentée aux élections mais qu'elle n'a pas été élue.

1 Issu du latin *cooptatio*, le terme désigne un mode de désignation au sein d'un groupe ou d'une assemblée, par lequel les membres en place sélectionnent eux-mêmes les nouveaux membres.

Suivant le *« protocol of the constitutive meeting of the staff delegation »* daté du 10 avril 2019 mais modifié en octobre 2019, la salariée a été ajoutée parmi les membres de la délégation du personnel et désignée déléguée à la sécurité et à la santé.

Par *« Declaration of the functions within the delegation »* du 25 octobre 2019, le Président de la délégation du personnel, a informé l'ITM de la modification opérée et que *« The safety representative has been co-opted »*.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société, il résulte de l'article L. 414-14 du Code du travail que le délégué à la sécurité et à la santé n'est pas obligatoirement membre élu de la délégation du personnel mais peut être choisi parmi les autres salariés de l'entreprise.

Le prédit article n'interdit également pas de coopter le délégué à la sécurité et à la santé en cas de force majeure et avec l'accord de l'employeur.

Cette cooptation a été d'ailleurs acceptée par l'ITM ainsi que par la société étant donné que depuis octobre 2019 jusqu'au licenciement le 30 janvier 2024, la société ne s'est à aucun moment insurgée quant à la fonction de déléguée à la sécurité et à la santé du personnel exercée par la salariée.

En effet, la salariée figure en qualité de déléguée dans divers documents internes de l'entreprise, y compris une évaluation de 2020, des comptes rendus de réunion et des e-mails professionnels.

Le tribunal estime donc que l'entreprise ne peut valablement prétendre n'avoir jamais eu connaissance de cette désignation. En ne contestant jamais cette situation pendant quatre ans, elle l'a tacitement acceptée.

Le licenciement de la salariée est déclaré nul, sur la base de la protection prévue à l'article L. 415-10 du Code du travail. Le contrat de travail est donc considéré comme n'ayant jamais été rompu.

2. **Congé parental :** La date de début se calcule selon le « congé de maternité » réellement pris par la mère, même sous un régime étranger. Le licenciement avec préavis d'un salarié ayant valablement demandé un congé parental dans le cadre d'une naissance à venir est nul.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 décembre 2024, n° CAL-2024-01048 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié résident belge, employé depuis 2018 dans une entreprise de restauration appartenant à un groupe opérant à la fois au Luxembourg et en Belgique, avait été affecté à divers postes jusqu'à intégrer le siège central luxembourgeois dès 2022.

En 2024, sa compagne, salariée en Belgique, est enceinte avec une date d'accouchement prévue le 16 novembre 2024.

Par lettre recommandée du 4 septembre 2024, le salarié a notifié à son employeur sa volonté de prendre un congé parental à temps plein du 22 février au 22 août 2025, soit à l'issue du congé de maternité de sa compagne.

Le 13 septembre 2024, l'employeur a refusé la demande en affirmant qu'elle a été introduite hors délai : selon lui, le congé de maternité doit être présumé débuter huit semaines avant la date présumée d'accouchement (soit le 21 septembre 2024), et le préavis de deux mois imposés par la loi luxembourgeoise pour solliciter un congé parental aurait donc expiré le 21 juillet 2024.

Le salarié a été licencié avec préavis par courrier daté du 10 septembre 2024. Il a alors saisi le Tribunal du travail pour faire constater la nullité de son licenciement et ordonner son maintien dans l'entreprise.

Le Tribunal du travail a rejeté la demande du salarié. Il estime que, même si la compagne du salarié est affiliée au régime belge, c'est la date théorique du congé de maternité prévue par le droit luxembourgeois qui doit être retenue pour fixer le point de départ du délai de deux mois. En conséquence, la demande de congé parental du salarié aurait dû être faite avant le 21 juillet 2024.

Le salarié a interjeté appel de cette décision.

2.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient que la loi luxembourgeoise ne prévoit pas que le délai de préavis pour demander un congé parental doive être calculé selon la date de congé de maternité fictive définie par la loi luxembourgeoise, mais bien à partir du congé effectivement pris par la mère, même si celle-ci est affiliée à un régime étranger.

Il avance que sa demande de congé parental a été formulée plus de deux mois avant le début du congé de maternité effectivement pris par sa compagne (9 novembre).

Il invoque l'article L. 234-45 (2) du Code du travail et considère que le congé visé est celui réellement pris, même s'il relève d'une législation étrangère.

Il critique la décision de première instance, qui a calqué le délai de préavis sur le congé de maternité fictif luxembourgeois.

Il invoque les travaux parlementaires de la loi de 1999 et l'esprit du texte qui vise à permettre une continuité parentale au bénéfice de l'enfant.

2.3 Arguments de l'employeur

L'employeur fait valoir que seul le droit luxembourgeois peut être pris en compte pour fixer le délai de notification.

Il souligne les différences entre congés luxembourgeois et belges, notamment en termes de flexibilité.

Il invoque la Directive UE 2019/1158 qui impose un préavis raisonnable prenant en compte les besoins des employeurs, estimant que seule la législation nationale répond à cette exigence.

2.4 Appréciation de la Cour d'appel

L'article L. 234-45 du Code du travail, dans sa version actuelle, issue de la loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental, se lit comme suit :

« (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. À défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47. »

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si, dans l'hypothèse où, comme en l'occurrence, la partenaire enceinte du parent sollicitant l'octroi du congé parental au Luxembourg, travaille et est affiliée à l'étranger, le début du *« congé de maternité »* à prendre en considération pour déterminer le point de départ du délai de préavis pour la notification de la demande de congé parental est celui prévu par la loi luxembourgeoise ou celui prévu par la législation qui régit le congé de maternité dont bénéficie effectivement la femme enceinte concernée.

Les auteurs du projet de loi n° 4459 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998 indiquent qu'*« il convient d'appliquer le principe de la territorialité de la présente loi en essayant de rattacher les travailleurs par un double lien, l'emploi et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. »*

Si, en application du principe de la territorialité de la loi, le parent qui prétend au bénéfice du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg doit remplir les conditions d'emploi et d'affiliation fixées par la loi luxembourgeoise en la matière, ledit principe n'implique pas pour autant que la détermination de la date du début du congé de maternité s'effectue sur base de la loi luxembourgeoise, dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, la mère bénéficie d'un congé de maternité soumis à un régime étranger, du fait qu'elle travaille et est affiliée dans un pays autre que le Luxembourg.

La Cour rappelle que si l'accès au congé parental au Luxembourg suppose un emploi et une affiliation locale, cela n'implique pas que le point de départ du congé de maternité doive forcément relever de la législation luxembourgeoise. Par ailleurs, le législateur n'a jamais exclu que le congé parental puisse être articulé autour d'un congé de maternité étranger.

La Cour considère que la notion de *« congé de maternité »* s'entend du congé réellement pris par la mère, même sous un régime étranger.

Par conséquent, la Cour d'appel déclare nul et sans effet le licenciement avec préavis intervenu à l'encontre du salarié en date du 20 septembre 2024 et ordonne son maintien au sein de la société.

3. **Indemnité de départ :** Lorsque l'employeur choisit de prolonger le préavis au lieu de verser une indemnité de départ, le salarié ne peut plus prétendre à cette indemnité et ce, même en cas d'interruption du préavis avant son échéance.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 décembre 2024, n°CAL-2023-01088 du rôle

3.1 Faits et procédure

Un salarié, engagé le 15 janvier 2016 en qualité de *« Chief Operating Officer »* par une société, a été licencié avec préavis par courrier du 25 février 2021.

Dans cette lettre, l'employeur indique faire usage de l'article L. 124-7(2) du Code du travail pour prolonger la durée du préavis à cinq mois au lieu de verser une indemnité de départ.

Le contrat a pris fin de plein droit le 31 mars 2021, à la suite de l'octroi d'une pension d'invalidité par le Centre commun de la sécurité sociale au salarié.

Le salarié a assigné son ancien employeur devant le Tribunal du travail, pour réclamer le paiement d'une indemnité de départ (3 941,48 euros), d'une indemnité de 20 941,69 euros pour absence d'assurance pension, d'une indemnité de 8 807,41 euros pour absence d'assurance maladie, d'une indemnité de 2 340 euros pour frais d'avocat.

Le Tribunal du travail, par jugement du 27 mars 2023, a donné gain de cause au salarié pour les demandes d'indemnités en lien avec les assurances non souscrites (29 749,10 euros) et les frais d'avocat (2 340 euros), mais a rejeté la demande d'indemnité de départ.

L'employeur a interjeté appel.

3.2 Arguments de l'employeur

La société critique le Tribunal du travail en ce qu'il l'a condamnée au paiement du montant de 29 749,10 euros, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice résultant de la non-souscription d'une assurance maladie et d'une assurance pension.

L'employeur soutient que la souscription de polices d'assurance faisait partie intégrante de la tâche pour laquelle le salarié avait été engagé, de sorte que ce dernier ne saurait se prévaloir de sa propre turpitude, consistant en un manquement à ses obligations contractuelles découlant du contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié ne se serait jamais plaint de la non-mise en place des assurances en cause.

L'employeur réitère, en outre, ses arguments présentés devant le Tribunal du travail, relatifs à une substitution d'un commun accord d'une assurance voyage aux assurances de santé et de pension prévues aux articles 7 et 8 du contrat de travail et à l'acceptation tacite de ce changement d'assurance dans le chef du salarié.

À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la Cour considérerait qu'il n'y a pas eu substitution des polices d'assurance d'un commun accord, la société demande à voir condamner le salarié à lui rembourser les sommes dépensées du chef de l'assurance voyage.

La société reproche au Tribunal du travail de l'avoir condamnée à payer le montant de 2 340 euros au salarié, à titre de dommages et intérêts pour frais d'avocat.

3.3 Arguments du salarié

Le salarié demande à la Cour, par réformation, de condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 3 941,48 euros, à titre d'indemnité de départ.

Il fait valoir que, dans la mesure où il n'a pas pu bénéficier de *« l'extension de son préavis »* en raison de sa mise en invalidité, *« il y a lieu de revenir au principe fixé par la loi, à savoir le paiement de l'indemnité de départ (soit un mois de salaire) »*.

Il estime *« qu'il s'agit d'appliquer le principe de droit à savoir, égalité entre tous et en particulier égalité de traitement de tous les salariés : le raisonnement des juges de première instance a amené à discriminer le salarié par rapport au traitement fait aux autres salariés dans la même situation, et en plus en faveur de l'employeur qui économise de ce fait l'équivalent d'un salaire »*.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à lui payer le montant de 2 340 euros, du chef des frais d'avocat exposés en première instance.

3.4 Appréciation de la Cour

a. Quant à la non-souscription d'une assurance pension et d'une assurance maladie

La Cour constate que le contrat de travail stipule expressément, aux articles 7 et 8, que l'employeur s'engage à souscrire une assurance pension complémentaire représentant 10 % du salaire de base annuel ainsi qu'une assurance maladie complémentaire pour le compte du salarié, les deux garanties étant conditionnées à la réussite de la période d'essai. Or, rien dans les pièces versées ne permet d'établir que les parties

ont convenu de substituer ces assurances par une assurance voyage couvrant les déplacements du salarié, assortie d'un volet « *assurance décès* », comme le soutient à tort l'employeur.

La juridiction de première instance relève à juste titre qu'aucune faute ou inertie du salarié ne justifie la non-mise en place des assurances contractuelles.

Le fait que le salarié soit COO, administrateur, actionnaire de la société et interlocuteur de la compagnie d'assurance ne lui impose nullement de mettre en œuvre lui-même les engagements de l'employeur.

Le témoignage produit par l'employeur, selon lequel le salarié gérait les contrats d'assurance en toute connaissance de cause, ne présente aucun intérêt décisif, d'autant qu'il est formulé de manière vague.

Par ailleurs, aucun élément ne permet de conclure que l'assurance voyage ait remplacé les assurances prévues au contrat. L'acceptation par le salarié de cette couverture accessoire ne vaut ni renonciation à ses droits contractuels, ni accord implicite à une modification défavorable du contrat.

Le Tribunal du travail accorde donc à bon droit une indemnisation au salarié, équivalente à 10 % de son salaire brut mensuel pendant 56 semaines (soit 20 941,69 euros) au titre de l'assurance pension complémentaire non versée, ainsi qu'au remboursement des primes qu'il a lui-même payées pour sa couverture maladie complémentaire (8 807,41 euros), soit un total de 29 749,10 euros.

Toutefois, en raison de la faillite de la société, la Cour ne prononce pas de condamnation mais fixe cette créance au passif de la masse de la faillite, avec arrêt du cours des intérêts au 26 juillet 2024, date du jugement déclaratif.

Enfin, la demande subsidiaire de l'employeur tendant au remboursement des frais engagés pour l'assurance voyage est rejetée, faute de démonstration que cette couverture se substitue aux assurances dues par contrat ou que son coût correspond aux obligations non exécutées ; en tout état de cause, le montant de ces frais n'est pas précisé en appel.

b. Quant à l'indemnité de départ

Aux termes de l'article L. 124-7, paragraphe 1, alinéa 1, du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10 [...] a droit à une indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe. »

L'article L.124-7, paragraphe 2, du même Code prévoit que *« l'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés : à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de cinq années au moins [...] »*.

Dans son arrêt n° 59/2021 du 1er avril 2021 (n° CAS-2020-00034 du registre), la Cour de cassation a retenu ce qui suit :

« Dès lors que l'option exercée par l'employeur dans la lettre de licenciement de ne pas verser à la salariée une indemnité de départ, mais de prolonger le délai de préavis légal, exclut dans le chef de la salariée la naissance du droit à une indemnité de départ, les juges d'appel, en retenant que le droit de la salariée à une indemnité de départ qui avait pris naissance au moment du licenciement avec préavis était devenu exigible au moment de la cessation de plein droit du contrat de travail, au motif que la conversion de l'indemnité de départ en prolongement du préavis ne pouvait plus être exécutée, ont violé les dispositions visées au moyen. »

C'est à juste titre qu'en application du principe prénoncé, le Tribunal du travail a dit que l'option de la société pour la prolongation du délai de préavis légal, au moment du licenciement, avait empêché la naissance du droit au paiement d'une indemnité de départ dans le chef du salarié.

La demande de ce dernier en paiement d'une telle indemnité laisse, par conséquent d'être fondée, nonobstant le fait que son contrat de travail a pris fin de plein droit avant l'expiration du délai de préavis.

Il convient encore de noter que le moyen tiré d'une illégalité de traitement, soulevé par le salarié est dépourvu de tout fondement, dans la mesure où la situation de ce dernier n'est pas comparable à celle des salariés bénéficiant d'une prolongation du préavis et dont le contrat de travail ne prend pas fin de plein droit en raison d'une invalidité, ni à celle des salariés qui se voient allouer une indemnité de départ au moment de leur licenciement et dont l'invalidité est reconnue au cours de la période de préavis ou postérieurement à celle-ci.

c. Quant à l'indemnisation pour frais d'avocat

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil. [2]

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mau-

2 cf. Cour de cassation 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre.

vaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable.

En principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. Ce que la jurisprudence sanctionne n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement puisque l'exercice d'une action en justice est libre. C'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Il n'est, en l'occurrence, pas établi que la société ait commis une faute dans le sens prédécrit, de sorte que la demande en remboursement de frais d'avocat, formulée parle salarié, est à rejeter, par réformation du jugement entrepris.

4. **Maladie :** À partir de l'information de l'employeur par le salarié le 1er jour, le salarié est protégé contre le licenciement, jusqu'à minuit du 3e jour de l'absence. Possible envoi du certificat de maladie par messagerie.

Arrêt de la Cour d'appel du 20 mars 2025, n° CAL-2023-00137

4.1 Faits et procédure

Le salarié A est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de manœuvre en août 2014.

Par courrier recommandé du 28 août 2020, il a été licencié avec un préavis de quatre mois venant à expiration le 31 janvier 2021.

Il soutient avoir été en incapacité de travail du 3 au 11 novembre 2020 pour avoir été testé positivement au COVID-19 selon une ordonnance d'isolement pour la période du 29 octobre au 8 novembre 2020. Il affirme avoir été toujours malade à l'expiration de la mesure d'isolement, de sorte qu'il aurait obtenu un deuxième certificat médical pour la période du 12 au 15 novembre 2020, ainsi qu'un troisième certificat médical pour la période du 16 au 20 novembre 2020. En raison de son état de santé, il n'aurait pu envoyer ces deux derniers certificats à l'employeur qu'en date du 17 novembre 2020, mais il aurait toujours informé son employeur par SMS du fait qu'il ne serait pas en mesure de se présenter à son poste de travail pour raison de santé.

L'employeur l'a licencié avec effet immédiat en date du 17 novembre 2020.

4.2 Position de la Cour d'appel quant à la protection contre le licenciement

Le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) de l'article L. 121-6 du Code du travail doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. Il doit par ailleurs, **si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours**, « soumettre » à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

À partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement, même avec effet immédiat, jusqu'à minuit du troisième jour de l'absence.

À l'expiration de ce délai, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement. Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas, il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical. Il appartient au salarié d'établir qu'il a exécuté les obligations légales découlant de l'article L. 121-6 du Code du travail dont il invoque les dispositions protectrices.

L'employeur ne conteste pas avoir reçu les SMS en question, mais soutient que le salarié serait resté en défaut de remplir les obligations lui imposées cumulativement par l'article L. 121-6 du Code du travail.

Le salarié soutient avoir dûment informé son ancien employeur des prolongations de son incapacité de travailler sur base de l'échange d'SMS invoqué, de sorte qu'il devrait pouvoir bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail, étant donné que l'employeur avait connaissance de son incapacité de travailler.

Il est de jurisprudence constante que le salarié souhaitant bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement sur base de l'article L. 121-6 du Code du travail, doit rapporter la preuve de la réception du certificat médical par l'employeur endéans le délai légal de trois jours.

En effet, en ce qui concerne la deuxième obligation du salarié de « soumettre » le certificat médical, respectivement la prolongation du certificat médical, à son employeur, le législateur a expressément exigé du salarié qu'il mette l'employeur en possession effective

du certificat médical au plus tard le troisième jour de l'absence.

En l'espèce, le salarié était en incapacité de travail, suite à l'expiration de l'ordonnance d'isolement, sur base d'un deuxième certificat médical du 12 au 15 novembre 2020 et sur base d'un troisième certificat médical du 16 au 20 novembre 2020.

Il est établi en cause qu'en date du 16 novembre 2020, A a averti son employeur par SMS de ce qu'il était encore malade et en date du 17 novembre 2020, de ce qu'il avait un nouvel arrêt de maladie jusqu'au 20 novembre 2020 et qu'il lui enverrait le jour même les certificats médicaux afférents.

Le 17 novembre 2020, l'employeur procéda par courrier recommandé au licenciement avec effet immédiat de l'appelant.

Il résulte du déroulement des faits que c'est à bon droit que le Tribunal du travail a retenu que le certificat médical couvrant la période du 12 au 16 novembre 2020 n'a été déposé au bureau de poste que le 17 novembre 2020 à 17.58 heures, et qu'il n'a dès lors pu parvenir à l'employeur qu'au plus tôt le 18 novembre 2020, soit après l'envoi de la lettre de licenciement, de sorte que la protection contre le licenciement n'a pas pu jouer en l'espèce.

La Cour approuve partant le Tribunal du travail d'avoir retenu que le salarié ne saurait se prévaloir de la protection spéciale contre le licenciement résultant des dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail.

4.3 Position de la Cour d'appel quant au licenciement

Tel que rappelé par le Tribunal du travail, aux termes de l'article L. 124- 10 paragraphe (3) du Code du travail, *« la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave »*.

L'article L. 124-10 (3) du Code du travail a notamment pour but de permettre au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

L'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail dispose qu'*« en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur. »*

Si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient à l'employeur, en revanche, la preuve du caractère justifié de l'absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié.

La non-remise du certificat médical endéans le délai légal de trois jours ne constitue pas nécessairement et automatiquement une faute grave autorisant le renvoi immédiat du salarié. Il incombe à la juridiction de travail d'apprécier la gravité du motif invoqué suivant les critères prévus par la loi (Cour d'appel, 26 janvier 2017, n°43652 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que le premier certificat médical couvrait la période du 3 au 11 novembre 2020. Le premier certificat de prolongation, émis le 12 novembre, couvrait la période du 12 au 15 novembre 2020 et fut envoyé, tel qu'il résulte des développements qui précèdent, en date du 17 novembre 2020 et était parvenu à l'employeur en date du 18 novembre 2020. Le délai légal de trois jours afin de soumettre à l'employeur le certificat médical justifiant l'absence de son poste de travail avait partant expiré le 14 novembre 2020, de sorte qu'en date du 17 novembre 2020, jour du licenciement, le salarié se trouvait en absence injustifié depuis le 12 novembre 2020, soit depuis cinq jours.

Si le certificat médical de prolongation du 12 novembre ainsi que celui du 16 novembre 2020 contiennent l'indication qu'une sortie était médicalement contre-indiquée, il y a lieu de constater qu'en postant le courrier d'envoi des certificats médicaux de prolongation en date du 17 novembre 2020, le salarié a fait preuve du fait que son état de santé lui permettait une telle sortie.

Il convient encore de constater que le salarié ne conteste pas autrement l'affirmation de l'employeur qu'antérieurement aux faits critiqués, il aurait utilisé la messagerie WhatsApp pour transmettre à l'employeur des photos attestant notamment l'existence du fait que le salarié a été testé positivement au COVID-19 et qu'il a fait parvenir à l'employeur par ce moyen de communication une copie de son ordonnance d'isolement.

Rien n'aurait dès lors empêché PERSONNE1.) de recourir à nouveau à ce même moyen de communication afin de se conformer à la deuxième obligation légale lui incombant en vertu de l'article L. 121-6 du Code du travail.

Outre le fait que l'absence injustifiée reprochée au salarié est bien réelle, il y a encore lieu de retenir qu'elle est sérieuse, le salarié restant en défaut de justifier d'une impossibilité matérielle de se conformer à l'obligation légale de faire parvenir à l'employeur le certificat médical de prolongation dressé le 12 novembre 2020.

En ce qui concerne l'absence injustifiée des 19 et 20 octobre 2020 invoquée par l'employeur aux termes de sa lettre de licenciement, l'appelant fait valoir qu'il aurait dûment averti son employeur du fait qu'il devrait faire un test PCR et qu'il resterait à la maison en attendant le résultat du test.

À l'instar du Tribunal du travail, la Cour constate que le salarié n'établit aucune cause de justification de son absence, le simple fait d'informer son employeur de son incapacité de travailler étant insuffisant au regard des obligations cumulatives lui incombant en vertu de L. 121-6 du Code du travail.

Il en résulte que la société SOCIETE1.) a établi que le salarié se trouvait en absences injustifiées de cinq jours au mois de novembre et de deux jours au mois d'octobre 2020, soit pendant sept jours au cours du mois ayant précédé son licenciement avec effet immédiat en date du 17 novembre 2020.

La présence du salarié au lieu du travail constitue une obligation de résultat. Cette obligation perdure, tant que perdure le contrat de travail. En effet, si ces absences injustifiées se sont produites pendant la période de préavis, qui devait expirer le 31 janvier 2021, il n'en reste pas moins que le contrat de travail du salarié ne devait prendre fin qu'à l'expiration du délai de préavis, étant donné qu'il n'est pas établi en cause qu'il bénéficiait d'une dispense de travailler en application de l'article L.124-9 du Code du travail.

C'est par une motivation correcte, que la Cour fait sienne, que le Tribunal du travail a retenu que la perturbation de l'entreprise est en principe inhérente à toute absence injustifiée, surtout si elle est prolongée, et que cette absence est à elle seule suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, le reproche de l'absence injustifiée se réfère encore à juste titre à des absences répétées, de sorte qu'un tel comportement constitue une faute grave ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En conséquence, c'est à juste titre que le Tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 17 novembre 2020.

5. **Droit européen :** Est-ce que le montant de la Bourse de mobilité Erasmus+ versée à un étudiant doit être pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu du parent l'ayant à sa charge ?

Arrêt de la CJUE (cinquième chambre), 26 janvier 2025, E. P. contre Ministarstvo financija Republike Hrvatske, Samostalni sektor za drugostupanjski upravni postupak., n° C-277/23

5.1 Faits et procédure

Un étudiant croate a perçu une aide à la mobilité à des fins d'éducation dans le cadre du programme Erasmus+ pour son séjour d'études dans une université en Finlande.

L'administration fiscale croate a informé sa mère que la majoration de la déduction de base à caractère personnel pour un enfant à charge, dont elle bénéficiait jusqu'alors, a été supprimée pour l'année en question. Cette suppression résulte du dépassement des plafonds fixés par la législation croate, en raison de la perception par son enfant d'une aide à la mobilité dans le cadre du programme Erasmus+.

À la suite du rejet de sa réclamation par l'administration fiscale en juillet 2019, la requérante a saisi le Upravni sud Osijek (tribunal administratif d'Osijek) afin de contester la décision. Par jugement du 30 janvier 2020, ce tribunal a rejeté le recours comme étant non fondé.

La requérante a ensuite interjeté appel de ce jugement devant le Visoki upravni sud (cour administrative d'appel de Croatie), lequel a confirmé la décision du tribunal administratif et a rejeté l'appel, considérant que l'aide à la mobilité perçue dans le cadre du programme Erasmus+ ne pouvait être qualifiée d'aide sociale au sens de la législation croate applicable.

La Cour constitutionnelle croate, saisie du litige, se demande si la législation fiscale nationale en cause est compatible avec le droit de l'Union.

Dans ces conditions, l'Ustavni sud Republike Hrvatske (Cour constitutionnelle) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Les dispositions des articles 18, 20, 21 et de *l'article 165, paragraphe 2, deuxième tiret, TFUE doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à la réglementation d'un État membre qui prévoit qu'un parent perd son droit à la majoration de la déduction annuelle de base de l'impôt sur le revenu pour enfant à charge lorsqu'une aide à la mobilité des étudiants dont le montant excède le seuil fixe prescrit a été versée à cet enfant, en tant qu'étudiant à charge ayant exercé la liberté de circuler et de séjourner dans un autre État membre à des fins d'éducation, de sorte qu'il a fait usage, sur le fondement d'actes de mise en œuvre nationaux, de mesures prévues à l'article 6, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 1288/2013 aux fins de l'exercice de la mobilité des étudiants issus*

d'un État membre ayant des coûts médians de la vie plus faibles ou moyens vers un État membre ayant des coûts médians de la vie plus élevés, tels que définis par les critères de la Commission européenne au sens de l'article 18, paragraphe 7, de ce règlement ?

2) L'article 67 du règlement n° 883/2004 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à la réglementation d'un État membre qui prévoit qu'un parent perd son droit à la majoration de la déduction annuelle de base de l'impôt sur le revenu pour un étudiant à charge qui, au cours d'un séjour d'études dans un autre État membre, a bénéficié de l'aide à la mobilité des étudiants prévue à l'article 6, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 1288/2013 ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Article 20

« 1. Il est institué une citoyenneté de l'Union. Est citoyen de l'Union toute personne ayant la nationalité d'un État membre. La citoyenneté de l'Union s'ajoute à la citoyenneté nationale et ne la remplace pas.

2. Les citoyens de l'Union jouissent des droits et sont soumis aux devoirs prévus par les traités. Ils ont, entre autres :

a) le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres ;

b) le droit de vote et d'éligibilité aux élections au Parlement européen ainsi qu'aux élections municipales dans l'État membre où ils résident, dans les mêmes conditions que les ressortissants de cet État ;

c) le droit de bénéficier, sur le territoire d'un pays tiers où l'État membre dont ils sont ressortissants n'est pas représenté, de la protection des autorités diplomatiques et consulaires de tout État membre dans les mêmes conditions que les ressortissants de cet État ;

d) le droit d'adresser des pétitions au Parlement européen, de recourir au médiateur européen, ainsi que le droit de s'adresser aux institutions et aux organes consultatifs de l'Union dans l'une des langues des traités et de recevoir une réponse dans la même langue.

Ces droits s'exercent dans les conditions et limites définies par les traités et par les mesures adoptées en application de ceux-ci. »

Article 21

« 1. Tout citoyen de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, sous réserve des limitations et conditions prévues par les traités et par les dispositions prises pour leur application.

2. Si une action de l'Union apparaît nécessaire pour atteindre cet objectif, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent arrêter des dispositions visant à faciliter l'exercice des droits visés au paragraphe 1.

3. Aux mêmes fins que celles visées au paragraphe 1, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Conseil, statuant conformément à une procédure législative spéciale, peut arrêter des mesures concernant la sécurité sociale ou la protection sociale. Le Conseil statue à l'unanimité, après consultation du Parlement européen. »

Article 165

« [...]

2. L'action de l'Union vise :

- à développer la dimension européenne dans l'éducation, notamment par l'apprentissage et la diffusion des langues des États membres ;

- à favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants, y compris en encourageant la reconnaissance académique des diplômes et des périodes d'études ;

[...] »

DROIT CROATE

Le Zakon o porezu na dohodak (loi relative à l'impôt sur le revenu), du 3 décembre 2004 (NN 177/04)

Article 36

« (1) Le montant total des revenus perçus par les résidents fait l'objet, conformément à l'article 5 de la présente loi, d'une déduction de base à caractère personnel à hauteur de 2200 [kunas croates (HRK) (environ 292 euros)] pour chaque mois de l'exercice fiscal pour lequel l'impôt est établi. [...]

(2) Les résidents peuvent majorer la déduction de base visée au paragraphe 1 du présent article des montants suivants :

[...]

2. pour les enfants à charge : 0,5 de la déduction de base à caractère personnel pour le premier enfant, 0,7 pour le deuxième, 1,0 pour le troisième, 1,4 pour le quatrième, 1,9 pour le cinquième et, pour chaque enfant supplémentaire, le facteur de la déduction de base à caractère

personnel est augmenté de manière progressive de 0,6, 0,7, 0,8, 0,9, 1,0 …de plus par rapport au facteur de la déduction de base à caractère personnel pour l'enfant précédent.

[…]

(4) Sont considérés comme membres de la famille proche et enfants à charge les personnes physiques dont les revenus imposables, les revenus exonérés et les autres montants qui, au sens de la présente loi, ne sont pas considérées comme un revenu, n'excèdent pas un montant correspondant au quintuple de la déduction de base à caractère personnel visée au paragraphe 1 du présent article, sur une base annuelle.

(5) Par dérogation au paragraphe 4 du présent article, pour la détermination du droit à déduction à caractère personnel pour les membres de la famille proche et enfants à charge, il n'est pas tenu compte des montants prévus conformément à des dispositions spéciales au titre des aides sociales, des allocations pour enfants, de l'aide pour nouveau-né, à savoir des montants destinés à l'équipement pour un nouveau-né, ainsi que des pensions à caractère familial versées après le décès d'un parent. […] »

5.2 Appréciation de la Cour

Tout d'abord, la Cour rappelle qu'un État membre qui participe au programme Erasmus+ doit veiller à ce que les modalités d'allocation et de taxation des bourses destinées à faciliter la mobilité des bénéficiaires de ce programme ne créent pas une restriction injustifiée au droit de libre circulation et de séjour sur le territoire des États membres.

En l'espèce, l'aide à la mobilité ne faisait pas, en tant que telle, l'objet d'une imposition en Croatie à l'époque des faits. Toutefois, son inclusion dans le calcul de l'impôt sur le revenu de la mère a entraîné un désavantage fiscal pour cette dernière.

La prise en compte, aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu, de l'aide à la mobilité perçue par un enfant à charge, lorsqu'elle entraîne pour le parent contribuable la perte du droit à la majoration de la déduction de base, constitue une restriction à l'exercice du droit de libre circulation et de séjour.

La Cour considère que, dans de telles circonstances, et notamment au regard des liens économiques unissant l'enfant à son parent, non seulement l'enfant à charge qui a exercé sa liberté de circulation, mais aussi le parent contribuable, directement désavantagé par les effets de la restriction, peuvent invoquer cette dernière.

Enfin, la Cour rappelle qu'une restriction à la liberté de circulation et de séjour ne peut être justifiée au regard du droit de l'Union que si elle repose sur des considérations objectives d'intérêt général, indépendantes de la nationalité des personnes concernées. En outre, une telle restriction doit être proportionnée à l'objectif légitimement poursuivi par le droit national. Notamment, elle doit être propre à garantir la réalisation de cet objectif. S'agissant plus particulièrement du respect du principe de proportionnalité, la Cour souligne que les aides financières versées dans le cadre du programme Erasmus+ visent précisément à compenser les coûts supplémentaires engendrés par la mobilité, lesquels n'existeraient pas en l'absence de celle-ci.

En conséquence, ces aides ne réduisent ni les dépenses des parents contribuables au titre de leur obligation d'entretien des enfants à charge, ni n'augmentent leur capacité contributive sur le plan fiscal.

Le traitement fiscal de ces aides est susceptible de conduire à des charges fiscales plus lourdes pour ces parents contribuables, sans que les ressources à disposition de ceux-ci aient été augmentées pour y faire face. Par conséquent, la Cour considère que la réglementation nationale en cause est même susceptible de produire des effets inverses.

5.3 Décision de la Cour

« Les articles 20 et 21 TFUE, lus à la lumière de l'article 165, paragraphe 2, deuxième tiret, TFUE, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à la réglementation d'un État membre qui, pour déterminer le montant de la déduction de base à caractère personnel à laquelle un parent contribuable a droit au titre de son enfant à charge, prend en compte l'aide à la mobilité à des fins d'éducation dont cet enfant a bénéficié dans le cadre du programme Erasmus+, ayant pour conséquence, le cas échéant, la perte du droit à la majoration de cette déduction dans le cadre du calcul de l'impôt sur le revenu. »