



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **SSM qualifié** : Si l'activité pour laquelle le salarié est engagé donne droit au SSM qualifié, l'employeur doit examiner si le salarié dispose d'un certificat de formation professionnelle ou d'une pratique professionnelle et, le cas échéant, en déterminer la durée. p.2
2. **Certificat médical et réseaux sociaux** : Le certificat médical établit une présomption simple d'incapacité de travail, que l'employeur peut réfuter par des preuves. Cependant, des photos sans date issues d'Instagram ne prouvent rien. Le licenciement est donc abusif. p.3
3. **Licenciement avec préavis et transaction** : Dans le cadre de la négociation d'une transaction à la suite d'un licenciement, le salarié n'est pas tenu de s'auto-accuser ni de signaler des manquements. Il revient à l'employeur de s'informer avant de conclure l'accord. p.5
4. **Licenciement avec effet immédiat** : Un salarié n'ayant pas respecté les délais d'information et de transmission du certificat d'incapacité de travail n'est pas protégé contre le licenciement. Cependant, en raison de l'ancienneté et du parcours professionnel exemplaire du salarié, un licenciement pour faute grave est abusif. p.7
5. **Droit européen** : Le fait qu'une réglementation nationale interdise aux juges fédéraux de reporter leur départ à la retraite, contrairement aux fonctionnaires fédéraux et aux juges des « Länder », ne constitue pas une différence de traitement directement fondée sur l'âge. p.10

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.



1. SSM qualifié : Si l'activité pour laquelle le salarié est engagé donne droit au SSM qualifié, l'employeur doit examiner si le salarié dispose d'un certificat de formation professionnelle ou d'une pratique professionnelle et, le cas échéant, en déterminer la durée.

Arrêt de la Cour d'appel du 21 mars 2024, n°CAL-2023-00376 du rôle

1.1 Faits et procédure

Une salariée réclame, sur base de l'article L.222-4, paragraphe (2), du Code du travail, le paiement d'un montant de 1 913,14 € à titre de différence entre le salaire effectivement payé par l'employeur pendant la période du 1^{er} octobre 2019 au 14 août 2021 et celui auquel elle estime avoir droit pour cette même période, en tant que salariée qualifiée.

Saisi le 28 octobre 2022 d'une requête déposée par la salariée tendant à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les sommes de 1 913,14 € à titre d'arriérés de salaire et de 2 500 € à titre de réparation de son préjudice moral, le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 6 mars 2023, fait droit à la demande de la salariée en paiement d'arriérés de salaire, mais débouté celle-ci de sa demande en obtention de dommages et intérêts.

Quant à cette demande, la juridiction du travail de première instance, a notamment retenu qu'« il n'a par ailleurs pas été contesté que depuis son embauche le 2 mai 2019 et jusqu'au 14 août 2021, date de la fin de son préavis, la salariée a effectivement accompli les tâches relevant de la profession qualifiée pour laquelle elle dispose d'un CATP » et que « dès lors que l'employeur à l'obligation légale de payer le salaire social minimum et qu'il n'est pas établi que la société à responsabilité limitée ait demandé à la salariée, lors de l'embauche, des renseignements par rapport à une éventuelle formation, respectivement expérience professionnelle antérieure et que celle-ci ait omis d'en faire état, [...] il y a lieu de tenir compte de la qualification professionnelle revendiquée par la salariée, l'employeur n'ayant pas contesté qu'il l'a engagée pour effectuer un travail qualifié et que ce dernier a effectivement été exécuté ».

Le dommage moral allégué a été rejetée au motif que « la salariée n'a pas prouvé le préjudice qu'elle prétend avoir subi, le seul fait qu'elle a dû intenter une action en justice afin d'obtenir le paiement du salaire mérité n'étant pas de nature à prouver l'existence d'un préjudice réparable séparé ».

Le 24 mars 2023, la société a interjeté appel du susdit jugement.

1.2 Arguments de l'employeur

Selon l'employeur, la salariée n'aurait pas démontré l'avoir informé, au moment de l'embauche, qu'elle avait une qualification lui permettant de percevoir le salaire social minimum pour salariés qualifiés.

Il reproche aux juges de première instance d'avoir renversé la charge de la preuve en constatant que la salariée n'avait pas démontré avoir remis à l'employeur les informations suffisantes, tout en mettant à charge de l'employeur l'obligation de démontrer qu'il avait demandé des renseignements à la salariée.

1.3 Arguments de la salariée

Selon la salariée, l'article L.222-4 du Code de travail ne prévoit aucunement que le salarié soit obligé de prouver qu'il a informé l'employeur de la détention d'un certificat de qualification le rendant éligible pour pouvoir bénéficier du salaire social minimum qualifié.

Il appartiendrait au contraire à l'employeur de déterminer la situation du salarié afin de connaître le taux minimal de la rémunération due.

La salariée fait valoir que le curriculum vitae versé à l'employeur, lors de son embauche, indiquerait clairement qu'elle détient un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

Elle souligne que la « job description » incluse au contrat de travail, à avoir « *coiffeuse mixte (homme/dame/enfant)* », correspond à un emploi qualifié.

Elle considère que le non-paiement intégral du salaire légalement dû lui cause un préjudice moral évident et sollicite donc à la Cour, par réformation du jugement de première instance, l'octroi de dommages et intérêts à ce titre.

1.4 Appréciation de la Cour

L'article L.222-4, paragraphes (1) et (2), du Code du travail dispose que :

« (1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'État luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des

certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions. [...] »

Est donc notamment considéré comme salarié qualifié au sens de la loi, le détenteur d'un des certificats visés par l'article précité qui exerce réellement la profession dont la qualification professionnelle est de façon usuelle acquise moyennant un enseignement ou une formation.

Les juges de première instance ont retenu à bon droit que l'obligation légale à charge de l'employeur de payer au salarié une rémunération qui ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum prescrit par la loi au regard de l'activité professionnelle exercée, de l'âge, de la formation et de l'expérience professionnelle du salarié, lui impose de déterminer la situation de ce dernier, afin de connaître le taux minimal de la rémunération due, sans pouvoir se contenter d'une attitude passive.

Ainsi, au cas où l'activité pour laquelle le salarié est engagé sera rémunérée par le salaire social minimum qualifié, l'employeur doit examiner si le salarié dispose d'un certificat de formation professionnelle ou d'une pratique professionnelle et, le cas échéant, en déterminer la durée.

L'employeur satisfait à cette obligation notamment en examinant si le curriculum vitae ou d'autres documents présentés par le salarié contiennent des informations pertinentes quant

à la formation et à l'expérience professionnelle par rapport à l'activité à exercer.

En l'occurrence, la salariée a été engagée en qualité de « *coiffeuse mixte (homme/dame/enfant)* » par la société à responsabilité limitée par contrat de travail du 2 mai 2019.

Il y est notamment précisé qu'« *en cette qualité la salariée exécutera le travail suivant : coupe, chignon, coloration, mèches, permanente, mise en pli, brushing, shampoing, [...].* »

Il résulte des pièces versées au dossier que la salariée est bien titulaire d'un CATP pour le métier de coiffeur, certificat qui lui a été délivré par les autorités compétentes en date du 31 juillet 2010 et que son curriculum vitae mentionne ce fait.

La qualification professionnelle pour cette profession est usuellement acquise moyennant un enseignement et une formation.

L'employeur n'a contesté, ni en première instance, ni en instance d'appel, que la salariée a effectivement accompli durant toute son occupation, les tâches relevant de la profession qualifiée de coiffeuse pour laquelle elle dispose d'un CATP.

Eu égard à la nature de l'emploi et des tâches décrites dans le contrat de travail, nécessitant impérativement une qualification professionnelle, il paraît hautement invraisemblable que l'employeur ne se soit pas informé au moment de l'embauche des qualifications et expériences professionnelles de sa future salariée.

Il s'ensuit que la salariée a droit au salaire social minimum pour un travailleur qualifié.

2. Certificat médical et réseaux sociaux : Le certificat médical établit une présomption simple d'incapacité de travail, que l'employeur peut réfuter par des preuves. Cependant, des photos sans date issues d'Instagram ne prouvent rien. Le licenciement est donc abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 18 janvier 2024, n°CAL-2022-00998 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé par une société suivant contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet le 15 avril 2019, en qualité de chef de rang, et a démissionné avec un délai de préavis d'un mois prenant fin le 15 août 2021, par courrier recommandé du 15 juillet 2021.

Par lettre recommandée du 27 juillet 2021, la société a procédé au licenciement avec effet immédiat du salarié par courrier recommandé du 27 juillet 2021 alors que le salarié était en arrêt de maladie du 26 juillet au 13 août 2021. Selon la société, le salarié n'était en réalité pas malade le jour de son licenciement et il aurait profité de son arrêt de maladie pour voyager.

Le salarié conteste le licenciement avec effet immédiat. Le 26 août 2021, le salarié dépose une requête au greffe de la

justice de Paix de Luxembourg afin de convoquer la société pour s'y entendre condamner à lui payer les montants respectifs de 5 051,60 € et de 2 000 €, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation pour préjudice moral, du chef de son licenciement avec effet immédiat du 27 juillet 2021 qu'il qualifie d'abusif.

Il a, par ailleurs, réclamé les montants de 2 525,80 € et 2 932,84 €, outre les intérêts légaux, à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Il a enfin demandé à voir condamner son ancien employeur à lui délivrer, sous peine d'astreinte, le certificat de travail en bonne et due forme ainsi que l'attestation patronale U1 dûment remplie se rapportant à l'année 2021.

Par jugement du 16 juin 2022, le Tribunal de paix de Luxembourg a reçu la demande en la forme, s'est déclaré compétent pour en connaître, a déclaré non fondée la demande du salarié en indemnisation d'un préjudice moral, ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 1 676,08 €. Le Tribunal a déclaré fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire à concurrence du montant de 2 154,96 € ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris pour le montant de 2 932,84 € et condamné, dès lors, la société à payer au salarié la somme de 6 763,88 €, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Le Tribunal du travail a, en outre, condamné la société à remettre au salarié le certificat de travail en bonne et due forme ainsi que l'attestation patronale U1 dûment remplie, dans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 30 € par jour de retard.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 25 juin 2022, la société a régulièrement relevé appel le 22 juillet 2022.

2.2 Décision du Tribunal du travail

Pour statuer ainsi, le Tribunal a retenu qu'il se dégageait des termes de la lettre de licenciement que l'employeur était en possession des certificats d'incapacité de travail du salarié, de sorte qu'en application de l'article L.121-6 du Code du travail, il n'était pas en droit de résilier le contrat de travail, même pour motif grave.

La juridiction du premier degré a donné à considérer que si la force probante de certificats médicaux peut être combattue par tous moyens par l'employeur, les photos publiées sur Instagram qui étaient censées représenter le salarié en maillot de bain n'étaient pas de nature à établir que le concerné était en bonne santé au cours de la période couverte par les certificats d'incapacité de travail envoyés à l'employeur.

Le licenciement avec effet immédiat abusif étant intervenu au cours de la période de préavis consécutive à la démission du salarié, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'a été déclarée fondée qu'à concurrence du montant de 1 676,08 €, correspondant à la période de préavis restant à courir au moment de la rupture avec effet immédiat de la relation de travail, soit la période du 27 juillet 2021 au 15 août 2021.

Le salarié a été débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral, au motif qu'il ne justifiait pas s'être soucie de son avenir professionnel.

Le Tribunal du travail a fait droit à la demande du salarié en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris, faute de contestations de l'employeur quant au montant et en l'absence de preuve de paiement.

2.3 Appréciation de la Cour

a. Quant au caractère abusif du licenciement

Aux termes de l'article L.121-6 du Code de travail :

1. « *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir 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 Cour d'appel rappelle qu'un certificat médical vaut présomption simple d'une incapacité de travail. La justification de l'absence qui en découle peut être combattue par un faisceau d'indices. Cette contre-preuve peut être rapportée par tous moyens ¹.

Il résulte des termes mêmes de la lettre de licenciement du 27 juillet 2021 et il n'est pas contesté par la société qu'au jour de l'émission de ladite lettre, que la société était en possession du certificat d'incapacité de travail du salarié, couvrant la période du 26 juillet au 13 août 2021.

Pour combattre la présomption d'incapacité de travail découlant du certificat médical du salarié, la société verse une série de photos publiées sur le réseau social Instagram par le salarié, montrant ce dernier en maillot de bain sur la plage ainsi qu'en train de faire la fête.

La société produit, en outre, un article paru dans le journal L'essentiel, intitulé « *Le Luxembourg encore placé en alerte orange* », concernant une alerte émise par MeteoLux pour le samedi, 24 juillet 2021.

Ledit article a été publié sur Instagram par le salarié, qui y a apposé la remarque « *Du coup ? Je repars Mercredi ?* ».

Force est de constater que les photos montrant le salarié en vacances ne sont pas datées.

Il ne saurait partant être déduit desdites photos que le salarié se trouvait en vacances à l'étranger au cours de la période du 26 juillet au 13 août 2021, couverte par le certificat médical susvisé.

Le fait que, dans un message relatif à une alerte météo pour le 24 juillet 2021, le salarié semble envisager de « *repartir* » au cours de la semaine suivante, n'établit pas non plus qu'il ait mis à exécution son projet et soit parti en vacances au cours de la période litigieuse.

¹ Cf. en ce sens : Cour d'appel, 30 avril 2009, n° 33740 du rôle ; 26 juin 2014, n° 39751 du rôle.

Il s'ensuit que l'employeur n'a pas renversé la présomption simple découlant du certificat d'incapacité de travail du 26 juillet 2021.

Le jugement entrepris est, par conséquent à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 27 juillet 2021 est à déclarer abusif, pour être intervenu en période d'incapacité de travail dûment justifiée.

b. Quant aux montants réclamés

C'est à juste titre que le Tribunal du travail a dit que le salarié avait droit à une indemnité compensatoire de préavis pour la période du 27 juillet 2021, date du licenciement, jusqu'au 15 août 2021, date de la prise d'effet de la démission.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à payer au salarié le montant de 1 676,08 €, de ce chef.

La Cour d'appel confirme les condamnations de la société au paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité de congé non pris par le jugement du Tribunal du travail.

Le jugement entrepris doit, en outre, être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral, la réalité d'un tel préjudice en relation avec le licenciement abusif intervenu laissant d'être établie. Le salarié ne prouve, en effet, pas s'être fait des soucis pour son avenir professionnel, ni n'étaye ses allégations suivant lesquelles l'employeur l'aurait harcelé moralement ou aurait essayé de ternir sa réputation.

3. Licenciement avec préavis et transaction : Dans le cadre de la négociation d'une transaction à la suite d'un licenciement, le salarié n'est pas tenu de s'auto-accuser ni de signaler des manquements. Il revient à l'employeur de s'informer avant de conclure l'accord.

Arrêt de la Cour d'appel du 25 avril 2024, n°CAL-2023-00904 du rôle

3.1 Faits et procédure

Le 8 juin 2021, un salarié a saisi le Tribunal du travail tendant notamment à voir déclarer nulle et non avenue la remise en cause de la transaction conclue à la suite à son licenciement du 11 janvier 2021, suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 27 mars 2021 émanant de son ancien employeur, la société anonyme, à voir dire que la transaction intervenue entre parties en date du 11 janvier 2021 est valide et a autorité de chose jugée en dernier ressort, ainsi qu'à voir déclarer celle-ci exécutoire à partir du 11 janvier 2021 sur le montant transactionnel de 90 000 €.

Le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, par jugement contradictoire du 13 juillet 2023, après s'être déclaré compétent *ratione materiae* et *ratione loci* pour connaître du litige, a, entre autres, dit non fondée le moyen de nullité soulevé, dit fondée la demande du salarié en paiement d'un montant de 90 000 € et, en conséquence, condamné la société anonyme au paiement de cette somme.

Les autres demandes des parties ont été rejetées. Le 8 août 2023, la société anonyme a interjeté appel du susdit jugement.

3.2 Arguments de l'employeur

L'employeur conclut à la nullité de la transaction pour dol, reprochant à son ancien salarié d'avoir volontairement omis de l'informer, lors de la négociation de l'accord transactionnel, de la réalité de la situation administrative et financière de l'entreprise dont il avait la charge.

La société affirme que si elle avait été au courant de toutes les négligences et fautes graves mises en évidence après le départ du salarié, elle n'aurait pas transigé en acceptant les conditions de la convention du 11 janvier 2021.

Elle offre de prouver les faits qui l'ont déterminée à prononcer le licenciement ainsi que de nouveaux manquements qu'elle affirme avoir découverts après le licenciement, par l'audition de témoins.

Elle demande, par réformation de la décision entreprise, de débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes, sinon de revoir les dispositions de la transaction conformément à l'avenant soumis à l'intimé en date du 25 mars 2021 et, à titre encore plus subsidiaire, de ne la condamner qu'à la somme de 80 108,82 €, en tenant compte de la valeur du véhicule Mercedes, dont il est question dans la transaction litigieuse.

Elle sollicite encore qu'il soit fait droit, par réformation du jugement attaqué, à ses demandes reconventionnelles en restitution du véhicule et en remboursement des frais engagés en rapport avec cette voiture, chiffrés, en instance d'appel, à 4 365,98 €.

3.3 Arguments du salarié

Le salarié fait valoir qu'il a renoncé, en concluant la transaction, à une indemnité contractuelle brute de 184 499,16 €.

Il affirme que le directeur général de la société était parfaitement au courant de l'ensemble des problématiques administratives et financières et conteste les reproches formulés à son encontre.

Le salarié conclut au rejet de l'appel de la société et interjette appel incident en ce que le Tribunal du travail n'a pas fait droit à sa demande en condamnation de la société à lui remettre les documents de bord manquants du véhicule objet de la transaction, c'est-à-dire la carte grise volet jaune et le certificat de conformité européen.

3.4 Appréciation de la Cour

Par courrier daté du 11 janvier 2021, remis en mains propres, la société anonyme a notifié au salarié engagé en qualité de directeur administratif et financier, son licenciement moyennant un préavis de deux mois commençant à courir le 15 janvier 2021.

Le même jour, les parties ont conclu une transaction afin de mettre un terme à leur différend relatif à la régularité du congédiement en cause.

Par courrier recommandé daté du 25 mars 2021, la société anonyme informe le salarié du fait qu'elle se voyait obligée de « remettre en cause la transaction », motif pris qu'elle n'aurait pas eu connaissance de certains éléments plus amplement détaillés dans ledit courrier au moment de la signature de la transaction, qu'elle ne les aurait découverts qu'ultérieurement et que le comportement du salarié aurait été « extrêmement préjudiciable au bon fonctionnement de la société ». Elle joignait à son courrier un document intitulé « Avenant à la transaction du 11 janvier 2021 », réduisant l'indemnité transactionnelle forfaitaire de 90 000 à 10 000 €, qu'elle demanda au salarié de lui retourner dûment signé.

L'employeur dispose à l'égard de ses salariés d'un pouvoir de contrôle lui permettant de surveiller et d'évaluer la bonne exécution de ses instructions et la qualité du travail fourni.

Avant de procéder à la rupture unilatérale du contrat de travail, il appartient à l'employeur d'exercer pleinement son pouvoir de contrôle afin d'être en mesure de prendre cette décision grave qu'est un licenciement en pleine connaissance de cause.

Dans le cadre de la négociation d'une transaction à la suite d'un congédiement, il n'existe aucune obligation de renseignements à la charge du salarié dont la violation entraînerait un dol².

En particulier, le travailleur licencié n'a pas, lors des pourparlers d'arrangement, à s'auto-accuser et à « faire état de manœuvres », mais l'employeur, avant de s'engager, doit veiller à disposer des renseignements nécessaires pour sa prise de décision.

À cet égard, l'employeur n'explique pas pourquoi l'audit interne, supposé avoir révélé « les éléments passés sous silence », n'a pas pu être réalisé avant la conclusion de la transaction, voire de la décision de licencier le salarié.

Si la dissimulation de documents peut toutefois constituer une manœuvre dolosive, un tel reproche n'est cependant pas formulé en l'occurrence.

Comme le Tribunal du travail l'a constaté à juste titre, il résulte encore des dispositions combinées des articles 1116 du Code civil³ et 2052, alinéa 2, du Code civil⁴ que la seule circonstance, à la supposer établie, qu'une réticence du salarié ait amené l'employeur à lui consentir des concessions plus avantageuses n'est pas de nature à affecter la validité de la transaction.

Il ressort sans équivoque possible du courrier précité du 25 mars 2021 et du projet d'avenant à la transaction y joint, que la société, si elle avait eu connaissance des faits qu'il affirme avoir ignorés, aurait tout au plus entendu transiger à d'autres conditions financières, sans pour autant mettre en cause le principe même d'un arrangement.

Au vu des développements qui précèdent, l'offre de preuve formulée est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il s'ensuit que le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de la société anonyme à voir annuler la transaction.

L'article 2053 du Code civil prévoit comme seule sanction du vice du consentement la rescision de la convention, sans conférer un quelconque pouvoir modérateur au juge.

L'article 1^{er} de la convention transactionnelle est rédigé comme suit : « L'employeur versera au salarié à titre transactionnel et pour solde de tout compte une indemnité unique, globale et forfaitaire d'un montant de 90 000 € (quatre-vingt-dix mille €), incluant la cession du véhicule Mercedes, classe E220 D, immatriculé NUMERO1.), ci-après (l'indemnité transactionnelle) ».

Eu égard à cette stipulation, la valeur de cette voiture à ce moment – dont le montant de 9 891,18 € n'est pas contesté entre parties – est à déduire du montant de 90 000 €, par réformation du jugement entrepris.

Dès lors qu'aux termes de l'accord transactionnel, cités ci-dessus, la voiture en cause a été cédée au salarié, la demande en restitution formulée par l'employeur a été rejetée à juste titre.

Au vu de cette cession, la demande du salarié à voir condamner la société à lui remettre le volet jaune de la carte d'immatriculation (carte grise), ainsi que le certificat de conformité européen dudit véhicule, est à déclarer fondée, par réformation de la décision déférée.

L'employeur réclame encore le remboursement d'un montant de 4 439,31 € à titre de frais d'assurances et fiscaux engagés pour les années 2021 à 2024 relatifs au véhicule Mercedes. Cependant, aucune pièce justificative n'est jointe.

² Cf. Source Lexis 360 Intelligence - Date de fraîcheur : 2 octobre 2023 - Fiches pratiques - Conclure une transaction.

³ « Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas et doit être prouvé. »

⁴ « [Les transactions] ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion. »

Comme en première instance, l'employeur n'établit ni l'existence d'un contrat d'assurance portant sur la voiture cédée, ni la réalité des dépenses invoquées face aux contestations adverses. Il résulte par ailleurs des pièces versées que le salarié, en possession dudit véhicule, a personnellement assuré le véhicule en cause, payé les primes d'assurances et procédé à son entretien suite à la transaction contenant la cession de la voiture Mercedes.

À supposer que la société ait, en dépit des stipulations contractuelles, cru devoir assurer ledit véhicule, elle ne pourrait cependant récupérer ces frais, engagés sans concertation avec le cessionnaire et inutiles étant donné que ce dernier a lui-même conclu un contrat d'assurance.

Il s'ensuit que le jugement du Tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a rejeté cette demande en remboursement de l'employeur.

4. Licenciement avec effet immédiat : Un salarié n'ayant pas respecté les délais d'information et de transmission du certificat d'incapacité de travail n'est pas protégé contre le licenciement. Cependant, en raison de l'ancienneté et du parcours professionnel exemplaire du salarié, un licenciement pour faute grave est abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 08 février 2024, n°CAL-2022-00465 du rôle

4.1 Faits et procédure

Un salarié, recruté par une société le 18 novembre 1991, exerce le poste de directeur de magasin depuis le 1^{er} mai 2016 auprès d'une succursale de la société.

Le salarié a été en arrêt maladie, avec un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 11 juin après-midi au 29 juin 2020. Toutefois, son absence n'a pas été justifiée auprès de son employeur entre le 11 juin après-midi et le 18 juin 2020.

Par courrier du 18 juin 2020, le salarié a été convoqué à un entretien préalable fixé au 26 juin 2020 auquel il ne s'est pas présenté.

Par courrier recommandé du 29 juin 2020, la société lui a notifié son licenciement avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 25 août 2020, le salarié a contesté les motifs à la base de son licenciement.

Le 29 mars 2021, le salarié décide de déposer une requête devant le Tribunal du travail afin de convoquer son ancien employeur, pour voir déclarer abusif le licenciement pour faute grave dont il a fait l'objet en date du 29 juin 2020 et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer 23 260,44 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 34 890,66 € au titre d'indemnité de départ, 31 013,92 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral et 69 781,32 €, réduite en cours d'instance à 21 697,86 €, au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel subi suite à son licenciement du 29 juin 2020, ces sommes avec les intérêts légaux à partir du 29 juin 2020, date du licenciement, sinon avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par jugement rendu le 21 février 2022, le Tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement pour motif grave intervenu

le 29 juin 2020 à l'égard du salarié, a déclaré non fondées ses demandes en paiement de dommages et intérêts, d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis.

Le 1^{er} avril 2022, le salarié relève appel de ce jugement.

4.2 Appréciation de la Cour

a. Quant au licenciement avec effet immédiat

La société invoque dans son courrier de licenciement du 29 juin 2020 le comportement que le salarié aurait affiché lors d'une réunion qui s'est tenue le 11 juin 2020 vers 11 heures entre ce dernier et son supérieur hiérarchique, de même que les propos qu'il aurait tenus lors d'un appel téléphonique qu'il aurait mené le 12 juin 2020 avec la responsable du services ressources humaines.

Elle argumente que tant le comportement du salarié que ses propos seraient « *aux antipodes de celui d'un salarié malade* », tout en restant en défaut de tirer des conclusions juridiques de cette argumentation.

La Cour ne voit dès lors pas en quoi ces faits, même à les supposer établis, seraient de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat. La société justifie d'ailleurs exclusivement le licenciement du salarié par ses prétendues absences non justifiées pour la période du 11 juin (après-midi) au 18 juin 2020.

Dans son courrier de licenciement du 29 juin 2020, la société reproche à son salarié non seulement de ne pas s'être assuré de la réception par l'employeur du certificat médical dans le délai légal, respectivement dans le délai prévu par l'article 7.1.2. de la Convention collective de la société, mais également de ne pas avoir informé son employeur dès le premier jour de son empêchement de travail pour cause de maladie.

S'il est vrai qu'en l'espèce le salarié disposait d'un certificat médical couvrant le période du 11 juin (après-midi) au 29 juin 2020, force est de constater que l'absence du salarié n'avait pas été justifiée auprès de l'employeur entre le 11 juin (après-midi) et le 18 juin 2020, date à laquelle l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable, en vue d'un licenciement. Le fait que ledit certificat médical a été réceptionné par l'employeur le 19 juin 2020 ne fait pas disparaître le motif de licenciement.

Dans la mesure où le salarié a méconnu son obligation légale prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, l'employeur était en droit de lui reprocher dans son courrier de licenciement du 29 juin 2020 une absence injustifiée de son poste de travail du 11 au 18 juin 2020, de sorte que l'affirmation du salarié consistant à dire que l'employeur n'aurait plus pu lui reprocher cette absence tombe à faux.

Tel que relevé à juste titre par le Tribunal du travail, l'inexécution par le salarié de l'obligation de soumettre à l'employeur le certificat médical endéans le délai prévu par la loi, respectivement le délai plus favorable prévu par la Convention collective de l'employeur, ne constitue cependant pas forcément, ni automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge étant tenu d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

D'après l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue une faute grave, celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, dans la mesure où elle est de nature à ébranler la confiance entre parties.

Pour apprécier la gravité d'une faute commise par un salarié, les juridictions du travail ont un pouvoir discrétionnaire et doivent tenir compte dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, d'un certain nombre d'éléments tels que son degré d'ancienneté, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité, et finalement, des conséquences du licenciement.

En l'occurrence, l'employeur ne conteste pas avoir été informé par le salarié par courriel du 12 juin 2020 adressé au service du personnel qu'il était « *indisponible, pour cause de maladie* ». Il n'en demeure pas moins, que le salarié ne justifie par aucun élément probant du dossier qu'il aurait endéans le délai de quatre jours, prévu par l'article 7.1.2. de la Convention collective de la société, fait parvenir à l'employeur le certificat médical attestant de son arrêt de travail pour cause de maladie et de la durée de son absence. Dès lors qu'il existe d'autres modes de transmission d'un document à un destinataire, tels qu'un envoi par mail ou MMS, le salarié ne saurait se retrancher derrière une prétendue lenteur des services postaux liée à la pandémie du COVID-19 afin de justifier une réception tardive par l'employeur du certificat de maladie.

L'employeur a encore attendu jusqu'au 18 juin 2020, donc huit jours pendant lesquels il était sans nouvelles de son salarié quant à la durée prévisible de son arrêt de travail, avant de le convoquer, le 18 juin 2020, à l'entretien préalable au licenciement.

Concernant la gravité de la faute commise et consistant en l'occurrence dans le non-respect des obligations légales lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié demande à voir prendre en compte son ancienneté auprès de la société et son absence d'avertissements pendant sa carrière professionnelle de 28 ans.

S'il est vrai qu'il résulte des termes de la lettre de licenciement du 29 juin 2020 que l'employeur a, à partir du 13 juin 2020, pourvu au remplacement du salarié « *en intérim* », par un « *collègue directeur de magasin* », la Cour retient à l'instar du Tribunal du travail qu'il n'en reste pas moins que la société était, jusqu'au 18 juin 2020, dans l'incertitude quant au retour de son salarié.

Sans dénier que le salarié a commis une négligence, en laissant son employeur sans nouvelles jusqu'au 18 juin 2020 quant à la durée prévisible de son arrêt de travail, la Cour estime cependant qu'eu égard au fait que le salarié a investi 28 années de sa vie professionnelle dans la société de l'employeur et qu'il a fait l'objet de plusieurs promotions, ce qui laisse supposer un parcours professionnel et une relation de confiance irréprochables, son absence ne constitue pas une faute suffisamment grave pour licencier le salarié, en le privant des indemnités légales de licenciement.

L'appel du salarié est partant fondé sur ce point spécifique.

Le jugement est partant à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier.

b. Quant aux demandes indemnitaires

► Indemnité compensatoire de préavis

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. [...] L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7 ni avec la réparation visée à l'article L.124-10. [...]* ».

Il résulte des renseignements fournis que le salarié a perçu dans les mois précédents son licenciement, un revenu mensuel brut de 3 876,74 € auprès de la société.

L'indemnité compensatoire de préavis étant, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis, qui au vu de l'article L.124-3 (2) est de six mois pour une ancienneté continue de dix ans au moins, le salarié a en principe droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Il est vrai que l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire. Il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « *substitut de salaire* »⁵.

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

L'employeur fait valoir à bon droit que le salarié a perçu dès le mois de juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 la somme mensuelle de 3 876,74 € au titre d'indemnité pécuniaire de maladie (3 876,74 x 6) de la part de la Caisse nationale de santé, cette somme étant équivalente au salaire mensuel perçu auprès de la société.

Il s'ensuit que la demande du salarié est à rejeter⁶.

► Indemnité de départ

Concernant l'indemnité de départ, le salarié sollicite, par réformation du jugement entrepris, la condamnation de la société à lui payer la somme de 34 890,66 € au titre d'indemnité de départ.

Le salarié abusivement licencié sans préavis a droit, en vertu de l'article L.124-7 du Code du travail, et compte tenu de son ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins, à une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaire.

Les parties admettent que le salaire mensuel brut du salarié était de 3 876,74 €.

Le bénéfice de l'indemnité de départ n'est exclu que si l'employeur a été autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave (article L.124-10 (1) alinéa 2 du Code du travail, hypothèse non donnée en l'espèce, ou lorsque le salarié peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale, (article L.124-7 (5) du Code du travail), ce qui n'est pas non plus le cas en l'occurrence.

Au vu de l'ancienneté de service du salarié au sein de la société, il a droit à une indemnité de départ de 34 890,66 € (9 x 3 876,74 €), avec les intérêts au taux légal à partir du 29 mars 2021, jusqu'à solde.

► Indemnité pour le préjudice matériel

Le salarié conclut, par réformation, à se voir allouer la somme de 21 697,86 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel subi, sur base d'une période de référence de douze mois, pour la période de janvier 2021 à janvier 2022.

La société conclut au rejet de cette demande. Elle argumente que le salarié n'aurait pas procédé immédiatement après le licenciement à la recherche d'un nouvel emploi, de sorte qu'il n'aurait pas fait les efforts nécessaires à sa réinsertion rapide sur le marché du travail. Elle ajoute que l'état de santé

déficient du salarié, à le supposer établi, ne saurait lui être imputé.

Le préjudice matériel résultant de la perte de salaire invoqué par un salarié licencié n'est à prendre en considération que pour autant qu'elle se rapporte à une période de référence qui aurait normalement dû suffire à un salarié déployant des efforts soutenus pour retrouver un emploi adapté à ses capacités, et ceci dans tous les secteurs économiques, seule une perte de revenus répondant à cette condition pouvant être considérée comme étant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte⁷.

La société fait valoir à bon droit que le salarié ne justifie pas avoir activement recherché un emploi de remplacement dès son licenciement du 29 juin 2020.

Au regard de ces éléments, il convient de retenir qu'il y a rupture du lien de causalité entre le congédiement du salarié et le préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait.

La demande du salarié en réparation d'un prétendu préjudice matériel est donc à rejeter.

► Indemnité pour le préjudice moral

Le salarié réclame, par réformation, la somme de 31 013,92 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral subi du chef du licenciement abusif. Il invoque une atteinte à sa réputation et à son honneur et soutient en outre qu'il serait suivi par un psychologue depuis le 15 octobre 2020.

L'employeur conclut, principalement, au rejet de cette demande, étant donné que le salarié n'aurait pas établi qu'il se serait fait des soucis au sujet son avenir professionnel.

Il conclut, subsidiairement, à voir réduire l'indemnité réclamée au titre de préjudice moral, à de plus justes proportions.

Au regard des développements qui précèdent au sujet de la demande relative au préjudice matériel, la Cour retient que le salarié n'a pas justifié qu'il se serait fait des soucis au sujet de son avenir professionnel.

Il est toutefois incontestable qu'après une ancienneté de services de 28 ans, le licenciement avec effet immédiat du 29 juin 2020 a porté atteinte à la dignité de salarié, de sorte que sa demande en réparation d'un préjudice moral est fondée en principe.

Par conséquent, la Cour décide de lui allouer ex aequo et bono la somme de 8 000 €.

5 Cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22.

6 En ce sens, Cour d'appel, 21 janvier 2016, n°41693 du rôle.

7 Voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961.

5. Droit européen : Le fait qu'une réglementation nationale interdise aux juges fédéraux de reporter leur départ à la retraite, contrairement aux fonctionnaires fédéraux et aux juges des « Länder », ne constitue pas une différence de traitement directement fondée sur l'âge.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 17 octobre 2024, affaire C-349/23 [Zetschek].

5.1 Faits et procédure

HB, né le 20 septembre 1960, est juge auprès du Bundesgerichtshof (Cour fédérale de justice) et est, en tant que juge fédéral, soumis à une limite d'âge stricte concernant le départ à la retraite.

Souhaitant exercer sa fonction au-delà de l'âge légal de mise à la retraite, HB a introduit une réclamation contre cette lettre auprès du ministère fédéral compétent.

Cette réclamation ayant été rejetée, HB a introduit un recours devant le Verwaltungsgericht Karlsruhe (Tribunal administratif de Karlsruhe, Allemagne), la juridiction de renvoi.

À l'appui de son recours, HB soutient qu'il fait l'objet d'une discrimination directe fondée sur l'âge dès lors que, d'une part, les fonctionnaires fédéraux, dont l'âge légal de départ à la retraite est le même que le sien, peuvent reporter leur départ à la retraite pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans et, d'autre part, les juges du Land de Bade-Wurtemberg (Allemagne), dont l'âge de départ à la retraite est, en principe, pour eux aussi, fixé à 67 ans, peuvent demander le report de leur départ à la retraite pour une période pouvant aller jusqu'à un an, sans toutefois aller au-delà de l'expiration du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 68 ans.

Le Ministère, pour sa part, conteste l'existence, en l'occurrence, d'une discrimination directe fondée sur l'âge. Il fait valoir à cet égard, notamment, que, pour déterminer s'il existe ou non une telle discrimination, on ne saurait procéder à une comparaison entre un juge fédéral, d'une part, et des fonctionnaires fédéraux ou des juges des Länder, d'autre part, dans la mesure où la désignation des juges fédéraux se distingue fondamentalement de la nomination des fonctionnaires fédéraux et des juges des Länder.

Par ailleurs, à supposer qu'il existe une inégalité de traitement, celle-ci serait justifiée par l'objectif d'obtenir une pyramide des âges équilibrée au sein de la magistrature étant donné que le départ à la retraite d'employés plus âgés permettrait précisément aux débutants dans le métier d'accéder à la fonction publique.

La réglementation aurait, en outre, des avantages en termes de prévisibilité du renouvellement du personnel eu égard aux spécificités de la sélection des juges.

Dans sa demande de décision préjudicielle, la juridiction de renvoi relève que, selon la jurisprudence constante de la Cour, une disposition nationale, telle que l'article 48, paragraphe 1,

DRiG, qui prévoit que des personnes cessent de plein droit leurs fonctions lorsqu'elles atteignent un certain âge alors que des personnes moins âgées, exerçant les mêmes fonctions, peuvent continuer à exercer celles-ci, introduit une différence de traitement directement fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

Cette juridiction se demande toutefois si, en l'occurrence, il n'existe pas également une différence directement fondée sur l'âge au motif que la réglementation nationale en cause au principal ne permet pas à HB de reporter son départ à la retraite alors que les fonctionnaires fédéraux et – par exemple – les juges du Land de Bade-Wurtemberg ont cette faculté.

Eu égard à la formulation extensive du champ d'application de la directive 2000/78, figurant à l'article 3, paragraphe 1, de celle-ci, évoquant « toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics », elle estime qu'une comparaison entre les juges fédéraux et les juges des Länder est pertinente aux fins de la résolution du litige au principal.

Les différences existant en ce qui concerne la nomination, d'une part, des juges fédéraux, d'autre part, des fonctionnaires fédéraux et des juges des Länder ne devraient être prises en compte qu'au stade de l'examen de la justification de la différence de traitement. Partant, afin de résoudre le litige au principal, il serait nécessaire de savoir si la différence de traitement ainsi circonscrite relève ou non de l'un des motifs de discrimination visés à l'article 1^{er} de la directive 2000/78.

Dans ces conditions, le Verwaltungsgericht Karlsruhe (Tribunal administratif de Karlsruhe) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- 1) « La circonstance que, en application de l'article 48, paragraphe 2, [du DRiG], les juges fédéraux ne peuvent pas reporter leur départ à la retraite alors que les fonctionnaires fédéraux et – par exemple – les juges du Land de Bade-Wurtemberg y sont autorisés constitue-t-elle une discrimination directe fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive [2000/78] ?
- 2) Aux fins de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [2000/78], les éléments déduits du contexte général de la mesure en cause recouvrent-ils aussi les aspects qui ne sont absolument pas mentionnés dans les travaux préparatoires et au cours de l'ensemble du processus législatif parlementaire, et qui ne sont au contraire avancés que dans le cadre de la procédure judiciaire ?

- 3) Comment convient-il d'interpréter les notions de "objectivement" et de "raisonnablement" contenues à l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [2000/78] et quel est leur point de référence ? L'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de [cette] directive requiert-il un double contrôle du caractère approprié ?
- 4) Convient-il d'interpréter l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive [2000/78] en ce sens que, du point de vue de la cohérence, il s'oppose à une réglementation nationale qui interdit aux juges fédéraux de repousser leur départ à la retraite alors que les fonctionnaires fédéraux et – par exemple – les juges du Land de Bade-Wurtemberg y sont autorisés ? »

5.2 Cadre juridique

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La directive 2000/78

L'article 1^{er} de la directive 2000/78 est libellé comme suit :

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

L'article 2 de cette directive dispose :

1. « Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.
2. Aux fins du paragraphe 1 :
 - a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ; [...] »

L'article 3 de ladite directive, intitulé « **Champ d'application** », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics [...] »

L'article 6, paragraphe 1, de la même directive dispose :

« Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des

objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

LE DROIT ALLEMAND

La Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne

Aux termes de l'article 95, paragraphes 1 et 2, du Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne) du 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1) :

- (1) « Dans les domaines de la juridiction ordinaire, de la juridiction administrative, de la juridiction financière, de la juridiction du travail et de la juridiction sociale, la Fédération institue en tant que cours suprêmes [le Bundesgerichtshof (Cour fédérale de justice), le Bundesverwaltungsgericht (Cour administrative fédérale), le Bundesfinanzhof (Cour fédérale des finances), le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) et le Bundessozialgericht (Cour fédérale du contentieux social)].
- (2) Les juges de ces cours suprêmes sont désignés par le ministre fédéral compétent pour la matière considérée, conjointement avec une commission chargée de l'élection des juges, composée des ministres des Länder compétents pour la matière considérée et d'un nombre égal de membres élus par le Bundestag [(Parlement fédéral, Allemagne)]. »

La loi relative à la sélection des juges

L'article 1^{er}, paragraphe 1, du Richterwahlgesetz (loi relative à la sélection des juges) prévoit :

« Les juges des cours suprêmes fédérales sont désignés par le ministre fédéral compétent en collaboration avec le comité de sélection des juges et sont nommés par le président fédéral. »

La loi sur le statut de la magistrature (ci-après le « DRiG »)

L'article 48 du Deutsches Richtergesetz (loi sur le statut de la magistrature) dispose que :

- (1) « Les juges nommés pour un mandat à durée indéterminée sont mis à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge limite qui leur est applicable. Ils atteignent en règle générale l'âge limite à l'âge de 67 ans (âge légal de départ à la retraite).
- (2) Le départ à la retraite ne peut pas être reporté.
- (3) Les juges nommés pour un mandat à durée indéterminée et nés avant le 1^{er} janvier 1947 atteignent l'âge légal de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Pour les juges nommés pour un mandat à durée indéterminée et nés après le 31 décembre 1946, l'âge légal de départ à la retraite est relevé comme suit :

Année de naissance	Augmentation en mois	Limite d'âge	
		Année	Mois
[...] 1960 [...]	16	66	4

La loi sur les fonctionnaires fédéraux (ci-après le « BBG »)

L'article 51 du Bundesbeamtengesetz (loi sur les fonctionnaires fédéraux, ci-après le « BBG ») se lit comme suit :

- (1) « Les fonctionnaires nommés à vie sont mis à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils atteignent la limite d'âge qui leur est applicable. L'âge limite est en règle générale atteint à l'âge de 67 ans (âge légal de départ à la retraite) à moins qu'une autre limite d'âge (limite d'âge spéciale) ne soit fixée par la loi.
- (2) Les fonctionnaires nommés à vie et nés avant le 1^{er} janvier 1947 atteignent l'âge légal de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Pour les fonctionnaires nommés à vie et nés après le 31 décembre 1946, l'âge légal de départ à la retraite est relevé comme suit :

Année de naissance	Augmentation en mois	Limite d'âge	
		Année	Mois
[...] 1960 [...]	16	66	4

Aux termes de l'article 53, paragraphe 1, et paragraphe 1a, première phrase, du BBG :

- (1) « Sur demande du fonctionnaire, le départ à la retraite peut être reporté jusqu'à trois ans si
 1. cela est dans l'intérêt du service et

2. le temps de travail est d'au moins la moitié du temps de travail hebdomadaire régulier.

La demande doit être présentée au plus tard six mois avant le départ à la retraite. Le départ à la retraite peut, dans les mêmes conditions, en présence d'un âge limite spécial, être reporté jusqu'à trois ans.

(1a) La demande doit être accueillie lorsque

1. le fonctionnaire, pour des raisons familiales
 - a) était employé à temps partiel ou mis en disponibilité en vertu de l'article 92,
 - b) a eu recours à un congé pour soins familiaux en vertu de l'article 92a ou
 - c) a eu recours à un congé pour soins en vertu de l'article 92b,
2. la pension de retraite versée au fonctionnaire en cas de départ à la retraite du fait de l'atteinte de l'âge limite ne dépasse pas le plafond,
3. le temps de travail est d'au moins la moitié du temps de travail hebdomadaire régulier, et
4. les besoins du service ne font pas obstacle à un report.

[...] »

La loi relative aux juges et procureurs d'État du Land de Bade-Wurtemberg


L'article 6, paragraphes 1 et 2, du Landesrichter- und Staatsanwaltschaftsgesetz des Landes Baden- Württemberg (loi relative aux juges et procureurs d'État du Land de Bade-Wurtemberg) dispose :

- (1) « Le juge nommé pour un mandat à durée indéterminée ou déterminée part à la retraite à l'expiration du mois au cours duquel il atteint l'âge de 67 ans.
- (2) Le départ à la retraite du fait de l'atteinte de la limite d'âge est reporté sur demande jusqu'à un an, mais pas au-delà de l'expiration du mois au cours duquel le juge atteint l'âge de 68 ans. La demande doit être présentée au plus tard six mois avant l'atteinte de la limite d'âge. »

5.3 Appréciation de la Cour

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) rappelle que, conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE, une discrimination est caractérisée lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, sur la base de certains motifs spécifiques. Ces motifs, limitativement énumérés par la directive, incluent la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

En revanche, la directive n'a pas pour objet de régir les discriminations fondées sur des critères tels que la catégorie professionnelle.



Dans cette affaire, la différence de traitement en cause n'oppose pas les juges fédéraux entre eux selon qu'ils ont ou non atteint l'âge légal de départ obligatoire à la retraite fixé à 67 ans. Elle concerne plutôt une distinction entre les juges fédéraux, qui ne peuvent prolonger leur activité au-delà de cet âge, et d'autres catégories professionnelles, telles que les fonctionnaires fédéraux et les juges des Länder, qui bénéficient de la possibilité de continuer à exercer leurs fonctions.

Pour examiner cette différence, la CJUE souligne que le cadre juridique allemand distingue clairement les conditions d'exercice des fonctions des juges fédéraux de celles des fonctionnaires fédéraux et des juges des Länder. Ces distinctions reposent sur des bases législatives distinctes, reflétant les spécificités des fonctions exercées dans chaque catégorie. Par exemple, les juges fédéraux occupent des postes relevant exclusivement du niveau fédéral, tandis que les juges des Länder exercent dans un cadre régional. De même, les responsabilités et les statuts des fonctionnaires fédéraux diffèrent également de ceux des juges fédéraux. Ces différences structurelles et fonctionnelles démontrent que les catégories en question ne sont pas dans une situation comparable au regard du droit.

Sur cette base, la CJUE conclut que la distinction en question est fondée sur la catégorie professionnelle, selon qu'il s'agit de juges ou de fonctionnaires opérant au niveau fédéral ou régional. Cette différenciation ne repose pas sur l'âge des individus concernés. Or, la directive 2000/78/CE ne couvre pas les discriminations liées à la catégorie professionnelle, car ces dernières ne figurent pas parmi les motifs de discrimination expressément énumérés dans le texte.

En conséquence, la Cour estime que la directive ne s'applique pas à cette situation, et que la différence de traitement litigieuse, bien qu'elle puisse être perçue comme une inégalité, ne relève pas de la notion de discrimination au sens du cadre juridique établi par cette directive.

5.4 Réponse de la Cour

« L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale en vertu de laquelle les juges fédéraux ne peuvent pas reporter leur départ à la retraite alors que des fonctionnaires fédéraux et des juges des Länder le peuvent n'instaure pas une différence de traitement directement fondée sur l'âge, au sens de cette disposition. »