



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 6/2018

29 juin 2018

1. Congé individuel de formation : p.1
il peut être utilisé pour permettre à toute personne de se recycler, voire de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances, pas forcément en lien avec son emploi.

2. Licenciement : p.3
le fait qu'une salariée a retrouvé et accepté 4 mois après l'expiration de son délai de préavis un autre emploi moins bien rémunéré où elle a été licenciée pendant la période d'essai n'est pas de nature à avoir rompu le lien causal entre son licenciement abusif auprès du premier employeur et le préjudice matériel qu'elle invoque.

3. Aide au réemploi : p.4
le gérant unique de la société, titulaire de l'autorisation d'établissement ne peut pas bénéficier de l'aide au réemploi.

4. Licenciement économique : p.6
engager un salarié pour ensuite le licencier pour des raisons économiques connues au moment de l'engagement rend le licenciement abusif.

5. DROIT EUROPÉEN : p.8
le fait pour l'employeur d'introduire une demande en réponse à la demande du salarié devant la même juridiction ne porte pas atteinte au caractère protecteur des règles de compétence juridictionnelle pour les litiges relatifs aux contrats de travail.

- Congé individuel de formation : il peut être utilisé pour permettre à toute personne de se recycler, voire de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances, pas forcément en lien avec son emploi pourvu qu'elles soient susceptibles de promouvoir son développement professionnel.**

Arrêt de la Cour administrative du 8 février 2018,
n° 40732C du rôle

Faits

En date du 26 septembre 2016, A, agent de police de la carrière des inspecteurs de police, ayant le grade d'inspecteur-chef, a introduit une demande auprès de la direction générale de la Police grand-ducale en vue de l'obtention d'un congé individuel de formation de vingt jours pour la préparation et la participation aux examens de l'année académique 2016/2017 du diplôme d'accès aux études universitaires, option littéraire.

Sa demande en obtention d'un congé individuel de formation fut rejetée pour les raisons suivantes :

Le congé individuel de formation est destiné à permettre à l'agent de parfaire ses compétences personnelles dans des domaines en relation avec ses attributions et ses missions au sein de son administration ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel.

La nature et le contenu de la formation menant au diplôme d'accès aux études universitaires - option littéraire - (DAEU-A) pour l'année académique 2016/2107 se composent comme suit:

Français: Lectures d'extraits ou d'œuvres intégrales d'expression française du 19ème au 21ème siècle, entraînement au résumé de texte argumentatif, entraînement à la dissertation.

Allemand et Anglais: Renforcement grammatical et lexical, exercices oraux et écrits, discussions sur des documents d'actualités.

Histoire: Le rapport des sociétés à leur passé, idéologies ; opinions et croyances en Europe et aux États-Unis de la Seconde Guerre mondiale à nos jours ; puissances et tensions dans le monde de la Seconde Guerre mondiale à nos jours, les échelles de gouvernement dans le monde de la fin de la Seconde Guerre mondiale à nos jours ; composition, analyse de documents.



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.

Or, aucune spécialisation dans ce domaine n'est ni requise, ni indispensable dans aucune des carrières de la Police Grand-Ducale, ni ne constituerait un avantage quelconque pour un éventuel changement de carrière.

A a réussi une 12e technicien en informatique, ce qui lui a permis d'accéder à la carrière de l'inspecteur et lui donne automatiquement accès à un éventuel changement de carrière.

Une spécialisation en littérature n'est pas en relation avec ses attributions et ses missions au sein de son administration.

A a contesté ce refus. Le tribunal administratif lui a donné raison. L'État a formé appel.

Article 39 du règlement grand-ducal du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'État¹ :

1. Le congé individuel de formation [...] est destiné à permettre à l'agent de parfaire ses compétences personnelles dans des domaines en relation avec ses attributions et ses missions au sein de son administration ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel. A cet effet, l'agent peut participer à des cours, préparer des examens et y participer, rédiger des mémoires ou accomplir tout autre travail en relation avec une formation professionnelle éligible d'après le paragraphe 2 du présent article.

[...]

2. Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensées ou organisées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger:

- par le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, l'Institut national

d'administration publique et par les administrations et établissements publics de l'Etat dans le cadre de la formation continue des agents de l'Etat,

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités;
- par les chambres professionnelles.

Décision des juges

La loi trace les objectifs du congé individuel de formation en s'exprimant comme suit : « *le congé individuel de formation est destiné à permettre à l'agent de parfaire ses compétences personnelles dans des domaines en relation avec ses attributions et missions au sein de son administration ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel. [...].* »

De manière patente, ces objectifs sont énoncés de façon souple et large et reflètent, sans ambiguïté, une optique tendant à encourager le recours du fonctionnaire en place vers la perfection de son niveau d'études tel que résultant par ailleurs de son cursus scolaire, pourvu que **ces nouvelles études aient un lien suffisant avec les attributions et missions dudit fonctionnaire au sein de son administration ou alors dans d'autres domaines susceptibles de lui être profitables et de promouvoir de la sorte son développement professionnel.**

Cette façon souple et large d'énoncer les objectifs du congé individuel de formation se dégage aussi et surtout des recommandations de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989 demandant aux autori-

tés publiques compétentes de mettre en place un dispositif de formation continue et permanente, **permettant à toute personne de se recycler, voire de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances.**

Le congé individuel de formation s'inscrit dès lors dans une logique de Life Long Learning articulée autour d'un lien suffisant des nouvelles études projetées, entrevu néanmoins de manière souple et large, soit par rapport aux attributions et missions d'ores et déjà conférées à l'intéressé au sein de son administration, soit par rapport à d'autres domaines pourvu qu'elles soient susceptibles de promouvoir son développement professionnel.

A la base, l'objectif du Life Long Learning participe d'une réflexion plus large et plus basique suivant laquelle à la fois l'intéressé et son employeur trouvent un intérêt commun à ce que parallèlement à son emploi, partant essentiellement durant son temps libre, l'employé s'adonne à un perfectionnement de son niveau d'études, tandis que de manière ponctuelle, à travers un congé personnel de formation, un allègement au niveau de cette démarche somme toute digne de soutien est opéré par le législateur.

Cette démarche épouse encore cette idée plus large que plus le citoyen s'instruit, mieux cette situation va-t-elle se refléter au niveau de la vie en commun en société et du vivre ensemble tout court.

Dès lors, toute considération d'éléments tirés de ce que l'intéressé, dans ses attributions du moment, était plus tourné vers la collecte de données devant servir de base à des statistiques, notamment au niveau des rapports annuels et autres, de même que l'argument évoqué suivant lequel seul un module en mathématiques aurait été susceptible de donner lieu, le cas échéant, à un congé individuel de formation, mais que les études de lan-

1) Un article similaire existe en faveur des salariés ayant un statut de droit privé : Art. L. 234-59 du Code du travail :

« Il est institué un congé spécial dit «congé-formation», destiné à permettre aux salariés de participer à des cours, de préparer des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible d'après l'article L. 234-60.

Peuvent bénéficier de ce congé, les salariés, normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché de Luxembourg et ayant une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de l'employeur avec lequel ils se trouvent en relation de travail au moment de solliciter le congé.

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, ci-après désigné par «le ministre».

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.»

gues et de culture générale entamées par l'intéressé ne l'auraient pas été, dépassent nettement la marge d'appréciation du directeur général, de même que les considérations de promotion au sein du corps de la police grand-du-

cale, du moment qu'il est patent que, de manière générale, obtenir un diplôme équivalent au diplôme de fin d'études secondaires, améliore nettement les chances de promotion au niveau de l'emploi, tous volets publics et privés

confondus. En conclusion, il convient dès lors de confirmer le jugement dont appel et de déclarer l'appel étatique non fondé.

Le refus du congé individuel de formation n'est pas justifié.

2. Licenciement : seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être pris en considération pour évaluer le préjudice matériel. Le fait qu'une salariée a retrouvé et accepté 4 mois après l'expiration de son délai de préavis un autre emploi moins bien rémunéré où elle a été licenciée pendant la période d'essai n'est pas de nature à avoir rompu le lien causal entre son licenciement abusif auprès du premier employeur et le préjudice matériel qu'elle invoque.

Arrêt de la Cour d'appel du 15 mars 2018, n° 44505 du rôle

Faits

La salariée A a été au service de l'employeur B comme assistante administrative du 15 octobre 1984 au 9 novembre 2015, date à laquelle elle a été licenciée avec un préavis de six mois, celui-ci devant expirer le 14 mai 2016.

Elle fait valoir que, par un courrier recommandé du 10 novembre 2015, elle a demandé à son employeur les motifs de son licenciement, demande qui est restée sans réponse. Son mandataire a encore contesté, par un courrier recommandé du 13 janvier 2016, le licenciement intervenu.

A a fait convoquer son employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu et pour y l'entendre condamner à lui payer différents montants à titre de dommages matériels et moraux.

Le jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a donné acte à A de ce qu'elle renonçait à ses demandes en paiement des indemnités de départ et de préavis, a déclaré le licenciement intervenu abusif et condamné l'employeur B à payer à son ancienne salariée une indemnité de 4.000 euros en réparation de son préjudice moral ; la demande en

réparation du préjudice matériel a été déclarée non fondée.

A a relevé appel limité de ce jugement pour critiquer les premiers juges en ce qu'ils ont estimé qu'elle n'avait pas fait d'efforts sérieux pour retrouver rapidement un nouvel emploi et qu'elle n'avait pas établi l'existence d'un préjudice matériel après la fin de la période de préavis en lien causal avec son licenciement. Dans ce contexte, elle explique toutes les diligences qu'elle a accomplies afin de minimiser son dommage et de retrouver rapidement un nouvel emploi. Elle demande que la période de référence pour déterminer son préjudice matériel soit fixée à 12 mois et elle évalue la perte qu'elle a subie durant cette période à 27.390,44 euros.

L'arrêt de la Cour d'appel sur la question de l'indemnisation des préjudices matériels et moraux

Les premiers juges ont retenu que la salariée, obligée de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour retrouver au plus vite un nouvel emploi n'avait pas satisfait à cette condition et ne pouvait, par conséquent, invoquer de préjudice matériel au-delà de la fin de la période de préavis.

A réitère, en instance d'appel, sa demande en allocation d'un montant de

27.390,44 euros, montant qui correspond à la différence entre les salaires qu'elle aurait continué à percevoir durant les 12 mois consécutifs à la fin de sa période de préavis et les indemnités de chômage d'un total de 16.723,24 euros qu'elle a perçues entre le 15 mai 2016 et le 1er janvier 2017.

Il est de principe que seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. Afin de prouver les diligences qu'elle a effectuées pour retrouver un emploi et minimiser ainsi son préjudice matériel, A verse une série de demandes d'emplois spontanées et de demandes envoyées en exécution des cartes d'assignation de l'ADEM. La majorité de ces démarches, assez nombreuses, couvre l'année 2017 ; les démarches relatives à l'année 2016 sont relatées dans le jugement entrepris et avaient été jugées insuffisantes par les premiers juges. **Il ressort des explications de la salariée et des pièces versées en cause que le 27 septembre 2016, elle a retrouvé un poste auprès de l'employeur C, que son salaire équivalait au salaire minimum social et qu'elle a été licenciée au bout de deux semaines avec un préavis de quinze jours. Ce fait prouve que l'appelante a fait des efforts pour retrouver un nouvel emploi et que le salaire nettement inférieur à celui qu'elle perce-**

vait auprès de l'employeur B ne l'a pas empêchée d'accepter ce poste ; ce faisant, la salariée a honoré son obligation de minimiser son préjudice matériel et la circonstance qu'elle ait été licenciée au bout de quinze jours seulement, durant la période d'essai, n'est pas de nature à avoir rompu le lien causal entre son licenciement abusif et le préjudice matériel que la salariée invoque.

Si l'on tient compte de l'âge de la salariée à la date de son licenciement (50 ans), de ses ennuis de santé (cf. rapports médicaux du Dr X. et certificats médicaux, pièces numéros 14, 15, 17 et 30) qui avaient donné lieu à plusieurs réaffectations au sein de l'employeur B et qui limitaient ses recherches d'emplois, ainsi que du fait qu'elle était inscrite auprès de l'ADEM en tant que demanderesse d'emploi et était, par conséquent, tenue d'effectuer des démarches dans le but de retrouver un nouvel emploi, il y a lieu de prendre en compte une période de référence de douze mois consécutive à la période de préavis pour

le calcul du préjudice matériel subi par la salariée. A aurait perçu des salaires à hauteur de (12 mois x 3.676,14 EUR =) 44.113,68 euros durant la période du 15 mai 2016 au 14 mai 2017. Durant cette même période, elle indique avoir perçu des indemnités de chômage à hauteur de 11.098,98 euros (du 15 mai au 26 septembre 2016). Elle a pris un congé de récréation du 26 juillet au 21 août 2016, de sorte qu'elle n'a pas perçu d'indemnités durant ce mois (ce qui équivaut à une perte d'un montant de 2.727,60 euros suivant le tableau versé par l'ETAT) et elle a touché un salaire brut de 1.445,01 euros auprès de l'employeur C). Par courrier du 2 décembre 2016, elle a été informée par l'ADEM qu'elle percevrait une indemnité mensuelle brute de 2.812,13 euros à partir du 1^{er} novembre 2016 jusqu'au 15 juillet 2017 ; la Cour retient, dès lors, que A a perçu pendant la période du 1^{er} novembre 2016 au 15 mai 2017 des indemnités de chômage à hauteur de (6,5 x 2.812,13 =) 18.278,85 euros.

Il résulte des développements qui précèdent que la demande de A en réparation de son préjudice matériel est fondée à hauteur du montant de [44.113,68 - (11.098,98 + 18.278,85 + 2.727,60 + 1.445,01)] 10.563,24 euros. Le jugement du 15 décembre 2016 est à réformer quant à ce volet de la demande.

L'employeur B forme encore appel incident afin d'être déchargée de la condamnation en paiement à son ancienne salariée du montant de 4.000 euros en réparation du préjudice moral de celle-ci, sinon pour voir réduire ce montant à de plus justes proportions.

Compte tenu de l'ancienneté de service de la salariée à la date de son licenciement, de son âge et des tracasseries et soucis causés par la survenue d'un congédiement, la Cour retient que le montant des dommages et intérêts alloués par les premiers juges à la salariée en réparation du préjudice moral est adéquat et justifié. Le jugement entrepris est donc confirmé sur ce point.

3. Aide au réemploi : le gérant unique de la société, titulaire de l'autorisation d'établissement ne peut pas bénéficier de l'aide au réemploi. L'Adem peut demander le remboursement rétroactif de l'aide indûment perçue.

Arrêt de la Cour de cassation du 31 mai 2018, n°3962 du registre

Faits

A avait été admis au bénéfice de l'aide au réemploi sur base d'un contrat de travail conclu le 25 octobre 2010 avec une société SOC1.

Le 28 octobre 2011, A avait été engagé avec effet au 1^{er} novembre 2011 comme « manager » par la société à responsabilité limitée SOC3, ayant pris par la suite la dénomination de SOC2.

Par courrier recommandé du 30 avril 2014, l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'Adem ») avait informé A que même s'il se trouvait lié à la société SOC2 par un contrat

de travail, il avait toutefois, depuis le 1^{er} novembre 2011, la qualité de gérant unique de cette société et était titulaire de l'autorisation d'établissement, de sorte qu'en l'absence de lien de subordination par rapport à cette société, il ne répondait plus aux conditions d'attribution de l'aide au réemploi qu'il avait en conséquence touchée indûment depuis cette date et qu'il était partant tenu de la rembourser à l'État.

Par décision du 19 mai 2014, la directrice de l'Adem avait demandé ce remboursement, motif pris de l'incompatibilité du changement de statut de A avec les conditions d'attribution de l'aide

au réemploi, seul un salarié pouvant bénéficier d'une telle aide.

A a contesté cette demande de remboursement devant la commission spéciale de réexamen, qui a confirmé la décision de la directrice de l'Adem.

A a saisi le Conseil arbitral de la sécurité sociale, qui a confirmé la décision de la commission spéciale de réexamen puis le Conseil supérieur de la sécurité sociale, qui a confirmé le jugement du Conseil arbitral.

A a saisi la Cour de cassation en invoquant une mauvaise application de la loi par les juridictions de sécurité sociale.

2) Pour plus d'informations, consulter le Socionews n°3/2018 accessible sous le lien suivant : <https://www.csl.lu/fr/publications-newsletters/newsletters/socionews/all>

Conditions d'obtention de l'aide au réemploi²

En cas de reprise d'un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à la rémunération du dernier emploi exercé, l'aide au réemploi a pour but de garantir au bénéficiaire, compte tenu de la nouvelle rémunération perçue, une rémunération annuelle maximale égale à 90 % de la rémunération antérieure pendant les 48 premiers mois de la nouvelle embauche, l'ancien salaire étant plafonné à 3,5 fois le salaire social minimum non qualifié.

Le montant de l'aide au réemploi ne peut pas dépasser la moitié du salaire brut versé par le nouvel employeur et l'octroi de l'aide est limité à la durée de la relation de travail dans l'entreprise en vertu de laquelle l'aide a été accordée.

Le bénéficiaire doit être salarié. Il ne doit pas être le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé. Il ne doit pas exercer la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé. Il ne doit pas détenir de participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé.

Aucune aide temporaire au réemploi n'est due :

- si le conjoint, le partenaire ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au 2nd degré inclus détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé ou ont détenu, à un moment au courant des 2 années précédant la conclusion du contrat de travail, la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé ;

- si le bénéficiaire a déjà travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au courant des 5 dernières années précédant la relation de travail pour laquelle l'aide temporaire au réemploi est sollicitée.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Requalification du contrat de travail

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a procédé à une requalification du contrat de travail de A :

« Il convient dès lors d'analyser si, compte tenu des éléments de la cause, A remplissait, à partir du 1^{er} novembre 2011, la condition de salarié, étant souligné que dans la mesure où l'État connaissait la situation de l'appelant dès novembre 2011, aucun reproche ne saurait à ce titre être retenu à son encontre.

Il résulte des faits que A détient l'autorisation d'établissement de la société SOC2, anciennement SOC3, et qu'il en est le gérant, de sorte que c'est lui qui peut engager la société, laquelle est par ailleurs représentée dans tous les actes par le biais de A.

Il est de principe que l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les signataires, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du prétendu salarié.

Si le contrat de travail versé en cause est muet quant aux activités concrètes dévolues ou attribuées à l'appelant dans le cadre de sa fonction, les affirmations de A ne sont pas de nature à permettre de donner à la relation existant entre lui et ladite société la qualification de relation subordonnée de travail.

Dans les circonstances données qui sont pour le moins troublantes, il faut admettre qu'à partir du 1^{er} novembre 2011, il n'existait dans la société SOC2, anciennement SOC3, aucune différence entre la fonction dirigeante et la fonction prétendument salariée de A. Dès lors, il n'existe en l'occurrence aucune preuve tangible d'un lien de subordination réel entre A et ladite société, alors que tout porte à croire que ce dernier en était le véritable dirigeant

A n'était, à partir du 1^{er} novembre 2011, plus à considérer comme salarié. »

Remboursement rétroactif de l'aide au réemploi indûment versée

Pour s'opposer au fait qu'il doit rembourser les montants de l'aide au réemploi touchés depuis le 1^{er} novembre 2011, A fait valoir que l'Adem connaissait sa situation dès novembre 2011. En application du principe de la confiance légitime, un droit acquis est né en sa faveur.

Les juges d'appel ont retenu, que « Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, l'Adem était dès lors en droit de solliciter le remboursement, avec effet rétroactif, des indemnités indûment touchées par A à partir du 1^{er} novembre 2011, au titre de l'aide au réemploi. Ce constat ne se trouvant pas mis en échec par le principe de la sécurité juridique invoqué par A alors que compte tenu de sa situation professionnelle ambiguë, celui-ci ne pouvait légitimement ignorer que l'Adem allait tôt ou tard procéder ainsi. »

Décision de la Cour de cassation

Les 1^{ers} juges ont correctement appliqué la loi.

A doit donc rembourser les montants que lui a versés l'Adem au titre de l'aide du réemploi depuis le 1^{er} novembre 2011.

4. Licenciement économique : engager un salarié pour ensuite le licencier pour des raisons économiques connues au moment de l'engagement rend le licenciement abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 15 mars 2018 n° 45126 du rôle.

Les faits

Par requête du 8 février 2017, la salariée A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1 devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui indemniser ses préjudices matériel et moral du chef du licenciement avec préavis intervenu le 13 octobre 2016, qu'elle qualifie d'abusif.

Par jugement du 2 juin 2017, le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 13 octobre 2016 et il a alloué à A des dommages et intérêts au titre de ses préjudices matériel et moral.

Par exploit d'huissier du 11 juillet 2017, la société SOC1 a relevé appel du jugement du 2 juin 2017.

La salariée A a demandé la confirmation du jugement entrepris.

La précision des motifs du licenciement

Les motifs avancés par l'employeur

A a été engagée en qualité de cuisinière à la crèche de la société SOC1 en date du 14 janvier 2014. Lors d'un contrôle du ministère de la Santé en 2016, il a été reproché à la société SOC1 les entrées et sorties dans la cuisine au moment de la préparation des repas, cuisine qui devrait rester fermée le temps de la préparation. Le ministère de la Santé aurait encore exigé la mise en place d'une cuisine séparée pour la préparation des repas des bébés.

Au vu de toutes ces exigences difficilement réalisables, la société SOC1 aurait décidé de faire appel à un service de catering externe.

Le motif économique à la base du licenciement avec préavis de la salariée serait dès lors dû à une réorganisation de l'entreprise en raison de la nécessité pour la société SOC1 de recourir à un

service externe pour la cuisine aux fins de remplir les prescriptions imposées par le ministère de la Santé.

La position de salariée

A demande la confirmation du jugement, qui a considéré les motifs avancés comme trop imprécis.

L'employeur serait tenu, lorsqu'il procéderait à un licenciement pour cause de restructuration de l'entreprise, de révéler clairement les mesures prises et leur incidence sur les postes de travail en indiquant des raisons précises et vérifiables. La simple référence à des mesures de rationalisation dans l'intérêt d'une gestion moins coûteuse serait insuffisante.

Aux termes de l'article L. 124-5, paragraphe (2), alinéa 1, du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La position de la Cour d'appel

La motivation figurant dans le courrier du 24 novembre 2016 révèle la nature et la portée exactes du motif économique invoqué qui permet au salarié d'apprécier son caractère réel et sérieux et de rapporter le cas échéant, la preuve de sa fausseté ou de son inanité. Elle permet également aux juges de vérifier si les

motifs débattus devant eux s'identifient à ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

En effet, l'employeur a non seulement indiqué de façon détaillée le motif économique tenant à la restructuration de la préparation des aliments servis aux enfants en raison d'une intervention du ministère de la Santé, qui a constaté que les locaux de la crèche n'étaient pas conformes aux dispositions légales.

Le grief retenu par la juridiction de première instance consistant à retenir que « l'employeur aurait dû exposer in concreto sa situation par rapport à ses normes et de façon circonstanciée les raisons qui l'ont déterminé en octobre 2016 de procéder à une réorganisation et que la lettre de motivation est muette sur l'incidence concrète du recours à un service externe lui fournissant des plats préparés pour les enfants dans la crèche à HOWALD sur le poste de la requérante, seule personne responsable en cuisine. » concerne plutôt le caractère réel et sérieux des motifs invoqués et non leur précision.

Il s'ensuit que la lettre de motivation répond aux critères de précision exigés par l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Le caractère réel et sérieux du motif

Les arguments de l'employeur

L'employeur relève que le chef d'entreprise assume seul les risques engendrés par l'activité de l'entreprise, de sorte qu'il doit corrélativement bénéficier du pouvoir de décider de la politique économique de l'entreprise et le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises. Dans le cadre d'un licenciement fondé sur les nécessités

de fonctionnement de la société ou du service, respectivement sur la restructuration de la société, il appartient au chef de la société de faire le choix des personnes touchées par les mesures, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit et que le motif invoqué n'était qu'un prétexte pour se défaire d'elle.

La réponse de la salariée

La salariée fait valoir que le motif économique invoqué ne serait pas fondé, dès lors que les raisons économiques invoquées ne tiendraient pas à des faits postérieurs à son engagement.

Les normes de sécurité invoquées sont antérieures à son engagement et l'employeur n'a fait aucun effort pour pallier aux griefs soulevés par le ministère de la Santé à la suite de son contrôle du 29 septembre 2016.

La société SOC1 n'a pas consenti avant ou au moment de l'engagement de A de faire les investissements nécessaires pour permettre un travail en cuisine conforme à la réglementation. Elle a ainsi agi avec une légèreté blâmable en

engageant une salariée pour ensuite la licencier pour des raisons économiques connues au moment de l'engagement.

La décision de la Cour d'appel

La suppression de poste suite à la réorganisation d'un secteur de l'entreprise constitue un motif sérieux de licenciement à condition que la prétendue restructuration soit réelle, c'est-à-dire qu'elle présente un caractère d'objectivité se traduisant par des manifestations extérieures susceptibles de vérification, qu'elle ait entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement soit directement lié à la restructuration. Le licenciement est cependant abusif lorsqu'il est sans lien avec la restructuration alléguée et qu'il ne constitue qu'un prétexte.

En l'espèce, le lien causal avec la restructuration alléguée n'est pas donné, dès lors que les prescriptions sanitaires et locales à la base de la motivation invoquée existaient avant l'engagement de la salariée et les obligations incombant à la crèche en matière sanitaire ne sont pas survenues postérieurement à cet engagement.

Contrairement à l'affirmation de l'employeur selon laquelle « les normes imposées par le ministère de la Santé sont devenues très difficiles à respecter », ces normes existaient bien en janvier 2014, ces normes étant celles découlant de la loi du 21 novembre 1980 sur l'organisation de la direction de la santé et plus particulièrement de la loi du 8 septembre 1998 en matière d'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de structures d'accueil sans hébergement d'enfants et de son règlement d'exécution du 20 décembre 2001.

En engageant A comme cuisinière de la crèche sans se préoccuper des prescriptions légales et réglementaires en vigueur pour faire la cuisine dans les locaux de la crèche, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable. Le licenciement intervenu était prévisible par l'employeur au moment de l'engagement et il ne se justifie donc pas pour des raisons de restructuration ou un motif économique.

Au vu de ce qui précède, la Cour d'appel conclut au caractère abusif du licenciement de A.

5. DROIT EUROPÉEN : le fait pour l'employeur d'introduire une demande en réponse à la demande du salarié devant la même juridiction ne porte pas atteinte au caractère protecteur des règles de compétence juridictionnelle pour les litiges relatifs aux contrats de travail.

Arrêt de la CJUE (troisième chambre) du 21 juin 2018, Petronas Lubricants, affaire C-1/17

Faits et procédure

Entre 1982 et 1996, M. Guida a été employé par la société PL Italy, avant d'être détaché au sein d'une entreprise polonaise associée détenue à 100% par PL Italy pour y exercer les fonctions de directeur général. En 2001, M. Guida a conclu avec la société PL Poland un contrat à durée déterminée parallèle. Ce contrat, soumis à la législation polonaise, a été renouvelé à plusieurs reprises, le dernier en date ayant pour échéance le 30 avril 2016.

Les 17 et 29 avril 2016, M. Guida a reçu deux courriers lui notifiant divers griefs d'ordre disciplinaire. Il lui est reproché d'avoir demandé et obtenu le remboursement de frais associés à des déplacements professionnels qui portaient en réalité sur des périodes de congé, d'avoir induit PL Italy en erreur en lui communiquant un taux de change entre le zloty polonais et l'euro plus favorable que le taux de change officiel lors des paiements des montants visant à garantir la valeur nette de la rémunération perçue, et enfin d'avoir indûment perçu entre 2008 et 2014 l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le 28 mai 2014, PL Italy a licencié M. Guida. Le même jour, PL Poland a informé celui-ci par courrier de la cessation de sa relation de travail.

Le 31 juillet 2014, M. Guida a attiré son employeur, PL Italy, devant le tribunal de Turin pour voir déclarer injustifié et illicite son licenciement au motif que les motifs d'ordre disciplinaire invoqués étaient tardifs et généraux et que les faits invoqués ne s'étaient pas produits. Il réclame, en plus des indemnités prévues par le droit italien dans une telle

situation, la réparation du dommage extrapatrimonial subi en raison du caractère injurieux de son licenciement.

PL Italy rejette les conclusions de M. Guida et a introduit une demande reconventionnelle³ visant la condamnation de son ancien salarié à la restitution des sommes indûment perçues en précisant que PL Poland lui avait entretemps cédé ses créances par acte du 3 décembre 2014. M. Guida a opposé l'incompétence du juge italien à traiter de cette demande reconventionnelle en application des articles 20 paragraphes 1 et 2, et 6 point 3 du règlement n°44/2001⁴.

Le tribunal italien a retenu le caractère injurieux du licenciement et condamné PL Italy au paiement de 100 000 euros en réparation du dommage extrapatrimonial subi par M. Guida, a rejeté le recours pour le surplus, et s'est déclaré incompétente pour l'examen de la demande reconventionnelle après avoir constaté que M. Guida était domicilié en Pologne. Selon lui, la dérogation prévue à l'article 20 paragraphe 2 ne serait pas applicable dans l'hypothèse où le demande reconventionnelle porte sur des créances acquises contractuellement après l'introduction de la demande originaire.

PL Italy a interjeté appel devant le Cour d'appel de Turin pour obtenir l'annulation de sa condamnation et réitérer sa demande reconventionnelle.

Cette juridiction estime que la solution du litige requiert l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier l'article 20 paragraphe 2 du règlement n°44/2001. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Article 20 règlement n°44/2001 :

« 1. L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

2. Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant le tribunal saisi de la demande originaire conformément à la présente section. »

La question préjudicielle

« L'article 20, paragraphe 2, du règlement no 44/2001 doit-il être interprété en ce sens qu'il confère à l'employeur le droit d'introduire devant la juridiction régulièrement saisie de la demande originaire introduite par un travailleur, une demande reconventionnelle fondée sur un contrat de cession de créance conclu entre l'employeur et le titulaire initial de la créance à une date postérieure à l'introduction de cette demande originaire ? »

L'appréciation de la Cour

Application des règles de compétence

La Cour rappelle en premier lieu que la section 5 du chapitre II du règlement n°44/2001 consacrée aux litiges relatifs aux contrats de travail « ont pour objectif de protéger la partie contractante la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables aux intérêts de cette partie ». Cette section offre d'un part aux travailleurs plusieurs options de compétence⁵ afin que celui-ci puisse choisir la juridiction qu'il considère comme la plus proche de ses intérêts,

3) Demande formée par le défendeur qui, non content de présenter des moyens de défense, attaque à son tour et soumet au tribunal une demande.

4) Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale

et limite d'autre part les possibilités de choix du tribunal compétent par l'employeur qui agit contre le travailleur, ainsi que la possibilité de déroger à ces règles de compétence. Elle ajoute que les règles contenues dans la section présentent non seulement un caractère spécial mais encore exhaustif.

Concernant les demandes reconventionnelles, l'article 20 paragraphe 2 du règlement incorpore les dispositions énoncées à l'article 6 point 3⁵. Il ressort du libellé de l'article 20 paragraphe 2 que le recours, par le travailleur, aux règles de compétence plus favorables à ses intérêts ne doit pas porter atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant le tribunal saisi de la demande originaire. En conséquence, « tant que le choix, par le travailleur, de la juridiction compétente pour examiner sa demande est respecté, l'objectif de privilégier ce travailleur est atteint et il n'y a pas lieu de limiter la possibilité d'examiner cette demande conjointement avec une demande reconventionnelle au sens de l'article 20, paragraphe 2, du règlement no 44/2001 ».

Notion de demande reconventionnelle

L'article 20 ne définit pas la notion de demande reconventionnelle, il convient donc de se référer à l'interprétation de

cette notion faite par la Cour relativement à l'article 6 point 3⁵. La Cour a jugé que dans un souci de bonne administration de la justice, les règles en matière de demande reconventionnelle permettent d'éviter les procédures superflues et multiples en permettant aux parties de régler, au cours de la même procédure et devant le même juge, l'ensemble de leurs prétentions réciproques ayant une origine commune. Cette origine commune peut se trouver dans un contrat ou dans une situation factuelle, comme cela est le cas en l'espèce.

A cet égard, la Cour rappelle qu'en l'espèce « M. Guida avait conclu un contrat de travail avec PL Italy, propriétaire à 100 % de PL Poland, avant de conclure un contrat de travail spécifique « parallèle » avec celle-ci, sur lequel PL Italy fonde sa demande reconventionnelle. Même si la procédure engagée par M. Guida concerne le contrat initial, le licencement de celui-ci par PL Italy, que M. Guida conteste dans cette procédure, a pour origine les mêmes faits que ceux sur lesquels repose la demande reconventionnelle introduite par PL Italy ». Elle considère donc que les prétentions des parties ont une origine commune et en déduit donc la compétence de la juridiction saisie de la demande originaire pour examiner la demande reconventionnelle.

« Enfin, étant donné que la juridiction saisie de la demande originaire introduite par le travailleur n'est pas connue à l'avance par l'employeur, ne saurait être pertinent le fait que celui-ci n'a acquis les créances sur lesquelles est fondée la demande reconventionnelle que postérieurement à la saisine de cette juridiction. »

La décision de la Cour

« L'article 20, paragraphe 2, du règlement (CE) no 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, doit être interprété en ce sens que, dans une situation telle que celle en cause au principal, il confère à l'employeur le droit d'introduire, devant la juridiction régulièrement saisie de la demande originaire introduite par un travailleur, une demande reconventionnelle fondée sur un contrat de cession de créance conclu entre l'employeur et le titulaire initial de la créance à une date postérieure à l'introduction de cette demande originaire. »

5) Les tribunaux de l'État membre dans lequel l'employeur a son domicile ou devant le tribunal du lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail ou, lorsque ce travail n'est pas accompli dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur.

6) En vertu de l'article 6, point 3, de ce règlement, qui figure à la section 2, intitulée « Compétences spéciales », du chapitre II de celui-ci, une personne domiciliée sur le territoire d'un État membre peut être atraite « s'il s'agit d'une demande reconventionnelle qui dérive du contrat ou du fait sur lequel est fondée la demande originaire, devant le tribunal saisi de celle-ci ».