CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N°1 JANVIER 2022

INFOS JURIDIQUES

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

DROIT

SOMMAIRE

1. **Congé parental :** Il n'est pas nécessaire de travailler au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant pour y avoir droit p.2

2. **Maladie du salarié :** Le salarié malade doit se ménager la preuve de l'information de l'employeur le 1er jour de l'absence pour être protégé contre un licenciement.
Licenciement : L'imprécision des motifs équivaut à l'absence de motifs, ce qui rend le licenciement abusif p.2

3. **Tribunal compétent :** La juridiction compétente est celle du lieu de travail à l'époque du licenciement, et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en ce lieu antérieur p.5

4. **Droit européen :** Une période de garde sous régime d'astreinte au cours de laquelle un pompier réserviste est autorisé à exercer une autre activité professionnelle, à condition, en cas d'urgence, de pouvoir rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de dix minutes, ne constitue pas du « temps de travail » au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce p.7

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

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

1. **Congé parental :** Il n'est pas nécessaire de travailler au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant pour y avoir droit.

Arrêt N° 02/2022 de la Cour de cassation du 13 janvier 2022, n° CAS-2019-00020 du registree

1.1 Faits

A s'est vu refuser l'indemnité de congé parental au motif qu'elle n'était pas occupée par un employeur situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance de ses enfants.

Cette décision de refus a été confirmée par le comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales[1]. A a formé un recours contre la décision du 19 mai 2015 devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, qui a fait droit à sa demande en invoquant que l'accord-cadre ne soumet pas le droit au congé parental à la condition d'une occupation et d'une affiliation obligatoire au régime de sécurité sociale au moment de la naissance de l'enfant.

La Caisse pour l'avenir des enfants a alors interjeté appel de cette décision devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale. La Caisse pour l'avenir des enfants a obtenu gain de cause.

A a formé un pourvoi contre cet arrêt devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation du Luxembourg a décidé de surseoir à statuer et saisir la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

La CJUE a rendu un arrêt le 25 février 2021[2] selon lequel : *« Les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental [...] doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation sans interruption par le parent concerné d'un emploi pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début du congé parental. En revanche, ces clauses s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental au statut de travailleur du parent au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant. »*

1.2 Décision de la Cour de cassation

En retenant que A n'avait pas droit à l'indemnité de congé parental au motif qu'elle n'était pas occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance des enfants, les juges d'appel ont violé les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental.

L'arrêt attaqué encourt donc la cassation.

2. **Maladie du salarié :** Le salarié malade doit se ménager la preuve de l'information de l'employeur le 1er jour de l'absence pour être protégé contre un licenciement.

Licenciement : L'imprécision des motifs équivaut à l'absence de motifs, ce qui rend le licenciement abusif.

Arrêt de la Cour du 25 novembre 2021, n° CAL-2021-00265 du rôle

2.1 Faits

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 12 septembre 2018, le salarié A a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif, les indemnités de préavis, de départ ainsi que la réparation de son préjudice moral.

Le salarié A expose qu'il avait été au service de la société SOC 1) en tant qu'ouvrier depuis le 2 mai 2008 et qu'il fut licencié avec effet immédiat en date du 22 août 2018.

A conclut au caractère abusif du licenciement pour être intervenu pendant la période de protection prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail, affirmant avoir informé son employeur de son incapacité de travail dès le 22 août 2018 vers 9.00 heures du matin.

1 Devenue depuis la Caisse pour l'avenir des enfants.
2 Arrêt de la CJUE (huitième chambre), du 25 février 2021, XI contre Caisse pour l'avenir des enfants, C-129/209, voir IJ n°2 février 2021.

L'employeur conteste avoir été informé de la maladie de son salarié et soutient avoir posté le courrier relatif au licenciement en date du 22 août 2018 à 9.45 heures.

2.2 Jugement de première instance

Par jugement du 21 décembre 2020, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement litigieux abusif pour *« avoir été prononcé en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail »* et a condamné la société SOC 1) à payer à A l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de départ et des dommages et intérêts pour préjudice moral.

Pour statuer ainsi, le Tribunal du travail a rappelé qu'en application de l'article L. 121-6 du Code du travail, le salarié en incapacité de travail devait informer l'employeur dès le premier jour de son absence et lui soumettre au plus tard le troisième jour de son absence, un certificat médical.

Cependant, bien qu'en l'espèce la preuve de l'information de l'employeur quant à l'absence de son salarié, dès le premier jour, faisait défaut, le Tribunal du travail a décidé que l'employeur, en postant la lettre de licenciement dès 9.45 heures du matin, n'avait pas *« laissé au salarié le temps nécessaire pour satisfaire à ses obligations d'information »*. Il a donc déclaré licenciement abusif pour avoir été prononcé en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail.

2.3 Instance d'appel

La société SOC 1) a interjeté appel de ce jugement.

L'employeur maintient qu'il n'était pas informé de l'incapacité de travail de son salarié au moment où le licenciement a été notifié par remise du courrier aux services de la poste, le 22 août 2018 à 9.45 heures et précise que ce n'est que le lendemain que le certificat d'incapacité de travail, couvrant la période du 22 août 2018 au 3 septembre 2018, lui serait parvenu.

Par ailleurs, l'employeur considère que les motifs de licenciement, qui seraient réels et sérieux auraient été détaillés avec précision dans la lettre de licenciement du 22 août 2018, celle-ci faisant notamment état de la faute grave du salarié consistant dans la consommation d'alcool pendant ses heures de travail. Le Tribunal du travail lui aurait, à tort refusé, la possibilité d'apporter des précisions quant à cette consommation d'alcool.

Par ailleurs, l'employeur expose que *« la consommation régulière d'alcool sur le lieu du travail et pendant les heures de travail est le motif grave rendant définitivement impossible la poursuite de la relation de travail en raison du non-respect de l'obligation de présence qui en est résulté et des risques encourus en cas d'ébriété sur l'exploitation agricole »*.

Étant donné que ce comportement inapproprié du salarié ne serait pas unique, mais correspondrait à *« une attitude quasi quotidienne du salarié… l'absence de dates ne saurait préjudicier à l'employeur »*.

De plus, l'employeur invoque les multiples avertissements qui auraient été donnés à A le rendant attentif à plusieurs reprises à l'interdiction stricte de consommer de l'alcool pendant le travail.

Enfin, l'employeur offre de prouver par témoins, la réalité des comportements fautifs de A, tels que plus amplement détaillés dans le libellé de cette offre de preuve.

Les montants tels qu'alloués par le Tribunal du travail et détaillés dans le dispositif du jugement entrepris, sont contestés par ailleurs.

Le salarié demande la confirmation du jugement a quo et soutient que le licenciement avec effet immédiat aurait été prononcé pendant la période d'incapacité de travail du 22 août 2018 au 3 septembre 2018, telle qu'établie par le certificat médical du 22 août 2018, que les motifs de licenciement manqueraient de la précision requise et qu'ils ne correspondraient pas à la réalité.

Plus particulièrement, il met en exergue un appel téléphonique du 22 août 2018 vers 9.02 heures, d'une durée de 23 secondes, par lequel il aurait informé son employeur de son incapacité de travail.

Subsidiairement, il soutient que pour le cas où cet appel téléphonique ne serait pas considéré comme concluant, il y aurait lieu de suivre le raisonnement du Tribunal du travail qui a retenu que *« l'employeur devrait laisser au salarié le temps nécessaire pour satisfaire à ses obligations d'information… (et que) l'employeur ne saurait dès lors licencier dès la première heure à laquelle le salarié ne se présente pas à son travail… »* et expose que le licenciement serait encore abusif en raison du manque de précision des motifs, sinon parce que les motifs ne seraient pas réels, aucun élément de preuve n'ayant, d'après le salarié, été présenté par l'employeur à l'appui des reproches invoqués à son encontre dans le cadre d'un licenciement pour faute grave.

2.4 Appréciation de la Cour

a. Le régime de la protection légale instauré par l'article L. 121-6 du Code du travail

Aux termes cet article, *« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour

une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables : si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement ; si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable ».

Afin de pouvoir bénéficier de cette protection, il incombe plus particulièrement au salarié d'informer personnellement ou par personne interposée son employeur ou le représentant de celui-ci dès le premier jour de maladie, la forme de cette information étant libre.

Au vu des documents versés au dossier et soumis à l'appréciation de la Cour, il n'est pas établi que l'employeur ait été informé par le salarié de sa maladie, et ceci dès le premier jour de son absence.

Si un certificat de maladie couvrant la période du 22 août 2018 au 3 septembre 2018 a bien été établi en date du 22 août 2018 par le docteur en médecine générale, et si l'employeur ne conteste pas avoir reçu ce certificat le 23 août 2018, soit le lendemain du licenciement, il n'existe cependant aucun élément de preuve permettant d'établir que l'employeur ait été informé de la maladie de A, dès le premier jour de l'absence du salarié.

En effet, la photo du message SMS apparemment envoyé par A à son employeur afin de l'avertir de son absence en raison de sa maladie ne saurait être prise en considération par la Cour en tant qu'élément de preuve, le message étant rédigé en langue polonaise, sans traduction jointe.

Or, l'article 3 de la loi modifiée du 24 février 1984 sur le régime des langues administratives et judiciaires dispose qu'*« en matière administrative, contentieuse ou non contentieuse, et en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières. »*

Force est de constater que ce message ne permet pas de comprendre le contenu de ce texte qui dès lors ne sera pas pris en considération pour la solution du litige.

Par ailleurs, ni le numéro de téléphone (+352 621xxxxxx), ni la mention « 22 sie 09.02 », figurant sur la photo jointe au dossier ne permettent de confirmer que l'employeur aurait été informé de la maladie de son salarié avant de procéder à son licenciement.

Comme A ne bénéficiait dès lors pas de la protection légale prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail, l'employeur pouvait, dans les circonstances de l'espèce, procéder à l'envoi de la lettre de licenciement sans que la résiliation du contrat de travail ne devienne abusive pour violation des dispositions de l'article précité du Code du travail.

Il incombe dès lors à la Cour de vérifier la régularité du licenciement avec effet immédiat quant aux motifs sur lesquels il a été fondé.

b. Le licenciement avec effet immédiat

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté.

Ces motifs doivent partant être indiqués avec un grande précision afin que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte.

Le passage pertinent de la lettre de licenciement du 22 août 2018 est libellé comme suit :

« Les motifs de licenciement sont les suivants :

- *Multiples arrivées non ponctuelles ;*
- *Des non-représentations répétées sur le lieu de travail ;*
- *Utilisation non-autorisée de machines roulantes de la société en dehors des heures de travail (p.ex. faut du 16 février 2018) ;*
- *Continuation de consommation d'alcool au lieu de travail après de multiples avertissements verbaux et écris (textuellement dans le courrier) »*.

Il ressort de la lecture de ce courrier que les reproches énumérés manquent de la précision légalement requise, faute d'indiquer les jours, heures, fréquences et circonstances des fautes énumérées à charge du salarié ; aucun avertissement écrit n'étant par ailleurs annexé à ce courrier qui reste également muet sur les dates, contextes et contenus des avertissements, tant oraux et qu'écrits.

Étant donné que l'employeur ne saurait pallier le défaut de précision dans l'indication des motifs du licenciement avec effet immédiat par une offre de preuve, cette dernière doit être rejetée.

L'imprécision des motifs de licenciement équivalant à l'absence de motifs, le licenciement avec effet immédiat du 22 août 2018 est abusif.

La Cour estime donc que l'appel n'est pas fondé et que le jugement entrepris est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux abusif, et a condamné l'employeur à payer au salarié les montants suivants :

- 6 mois de salaires au titre de l'indemnité compensatoire de préavis (14 001 €) ;
- 2 mois de salaires au titre de l'indemnité de départ (4 667 €) ;
- 2.000 € au titre du préjudice moral.

3. **Tribunal compétent :** La juridiction compétente est celle du lieu de travail à l'époque du licenciement, et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en ce lieu antérieur.

Arrêt de la Cour d'appel du 25 novembre 2021, n° CAL-2020-00516 du rôle

3.1 Faits

A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) devant le Tribunal du travail de Luxembourg, pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son encontre le 10 janvier 2019 et pour la voir condamner à lui payer les montants de 12 000 euros et de 15 000 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

3.2 Appréciation du tribunal

Le Tribunal du travail s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de cette demande.

Pour statuer ainsi, le Tribunal du travail, après avoir rappelé les dispositions de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile quant aux critères à prendre en considération pour déterminer la compétence territoriale du Tribunal du travail, a dit qu'il appartient au requérant, donc ici au salarié de prouver que le tribunal qu'il a saisi est territorialement compétent pour connaître de sa demande.

Le tribunal a relevé que l'article premier du contrat de travail à durée déterminée initial conclu entre parties avec effet au 15 juin 2015, prévoyait que le salarié était engagé en tant qu'agent de sécurité et de surveillance et que le lieu de travail se situait au « R au Luxembourg », que les deux avenants renouvelant le contrat de travail à durée déterminée signés les 14 décembre 2015 et 15 mars 2016, définissaient le lieu de travail de A comme étant au « Z Luxembourg » et qu'un avenant signé le 22 septembre 2016, transformant le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1er octobre 2016, prévoyait quant au lieu de travail, que : ***« l'activité d'agent de sécurité implique des modifications régulières en ce qui concerne le lieu de travail, ceci en fonction des projets/chantiers de l'employeur. Le salarié accepte une telle modification de son lieu de travail et ne s'oppose pas à une mutation temporaire à l'étranger si les besoins de l'entreprise le requièrent. »***

Le tribunal a ensuite constaté que, suivant indications figurant dans la lettre de motivation du licenciement du 8 février 2019, A était affecté au site du client X à Soleuvre au moment des faits à la base de son licenciement, qu'il résultait du planning établi pour la période du 19 janvier 2018 au 14 janvier 2019 qu'il avait exclusivement travaillé sur ce site du 19 janvier 2018 au 14 décembre 2018 et qu'à la suite des faits litigieux, il avait été affecté à un autre site jusqu'à son licenciement.

Le tribunal a considéré que la période d'affectation de A sur le site X à Soleuvre correspondait à plus d'une année au moment de la convocation à l'entretien préalable et que cette période établissait un lien suffisant entre le lieu de travail et le salarié.

Le tribunal a partant retenu que le lieu de travail se situait dans le ressort de la juridiction d'Esch-sur-Alzette et s'est déclaré incompétent pour connaître du litige sur base de l'article 47, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile.

A a relevé appel par acte d'huissier du 19 juin 2020.

3.3 Arrêt de la Cour d'appel

Aux termes de l'article 47 du nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

[…] »

Il est rappelé que le contrat de travail à durée déterminée initial conclu entre parties avec effet au 15 juin 2015, indiquait comme lieu de travail « R au Luxembourg » et que les deux avenants renouvelant le contrat de travail à durée déterminée, signés les 14 décembre 2015 et 15 mars 2016, définissaient le lieu de travail de A comme étant au « Z Luxembourg ». Par avenant signé le 22 septembre 2016, le contrat de travail à durée déterminée a été transformé en contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1er octobre 2016.

Si le lieu de travail contractuellement prévu se situait ainsi au Z, il convient de noter que le contrat de travail initial ainsi que ses avenants contenaient la clause de mobilité suivante : *« l'activité d'agent de sécurité implique des modifications régulières en ce qui concerne le lieu de travail, ceci en fonction des projets/chantiers de l'employeur. Le salarié accepte une telle modification de son lieu de travail et ne s'oppose pas à une mutation temporaire à l'étranger si les besoins de l'entreprise le requièrent. »*

Tel que l'a relevé le Tribunal du travail, il convient, pour la détermination du lieu de travail, d'écarter les possibilités théo-

riques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail et de tenir compte de l'affectation réelle du salarié.

A soutient, à titre principal, que le Tribunal du travail de Luxembourg est compétent pour connaître du litige en vertu de l'alinéa 3 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile, dans la mesure où son lieu de travail se serait étendu sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il résulterait, en effet, du planning pour la période du 19 janvier 2018 au 14 janvier 2019, qu'il a travaillé sur les sites X à Soleuvre, Y à Luxembourg, Z à Strassen et « Q » à Diekirch.

Force est cependant de constater, au vu de planning prémentionné, que A n'a travaillé qu'à une seule occasion, soit au cours de la soirée du 28 décembre 2018, dans le ressort du Tribunal du travail de Diekirch. Cette intervention unique et isolée ne permet pas de retenir que l'activité du salarié s'est étendue sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, de sorte qu'il n'y a pas lieu à application l'alinéa 3 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile.

À titre subsidiaire, A considère que la compétence du Tribunal du travail de Luxembourg se justifie par le fait que l'activité de la société employeuse s'organise à partir de son siège social à Contern. Ce serait à partir du siège social de la société qu'il aurait reçu les instructions quant à l'accomplissement de ses fonctions.

Le Tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a dit que le siège social de la société SOC 1) ne pouvait être retenu comme critère pour asseoir sa compétence territoriale, en relevant que ***« de par sa nature, la fonction de l'agent de sécurité, qui suppose une affectation à un site déterminé, ne s'exerce pas au siège social de la société employeuse »***.

À titre plus subsidiaire, A fait plaider que le Tribunal du travail de Luxembourg est compétent en application de l'alinéa 1er de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile, son lieu de travail au moment du licenciement ayant été au Z à Strassen, situé dans le ressort de la justice de paix de Luxembourg.

C'est à bon escient que A relève que l'article 47, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile ne s'applique qu'au cas où le lieu de travail s'étend simultanément sur le ressort de plusieurs juridictions et non successivement.

Au vu du planning versé en cause, A a travaillé exclusivement sur le site X à Soleuvre du 19 janvier 2018 au 13 décembre 2018, mis à part une affectation ponctuelle d'une après-midi à la Y de Luxembourg. Il a ensuite exclusivement exercé ses fonctions au Z à Strassen du 14 décembre 2018 au 14 janvier 2018, mis à part une affectation ponctuelle d'une soirée au « Q » à Diekirch.

Le salarié n'a donc pas travaillé simultanément dans le ressort de plusieurs juridictions, mais a, pendant un certain temps, travaillé dans le ressort de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, pour être ensuite affecté à un site relevant du ressort de la justice de paix de Luxembourg.

C'est, dès lors, l'alinéa 1er de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile qui s'applique en l'espèce pour déterminer la compétence territoriale.

En prévoyant que *« la juridiction compétente est celle du lieu de travail »*, l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile vise manifestement et nécessairement le lieu du travail à l'époque du licenciement, et non pas un lieu où le salarié licencié aurait travaillé dans le passé, quelle que soit d'ailleurs la durée de la période de travail en un lieu antérieur.

Contrairement aux arguments de l'employeur, le lieu de travail à la date de la convocation à l'entretien préalable au licenciement n'est pas déterminant pour la compétence territoriale de la juridiction du travail, étant donné que cette convocation, qui a pour objet d'informer le salarié que son employeur envisage de le licencier, n'a pas pour effet de mettre fin au contrat de travail. Il s'y ajoute qu'en l'espèce, le salarié a été convoqué à un entretien préalable pour le 21 décembre 2018 par courrier du 12 décembre 2018 et que cet entretien a été reporté au 2 janvier 2019 par courrier du 20 décembre 2018. Un délai de presqu'un mois s'est partant écoulé entre la première convocation à l'entretien préalable et le licenciement avec préavis.

Au moment de son licenciement, soit le 10 janvier 2019, le lieu de travail de A s'est situé dans le ressort de la juridiction de la justice de paix de Luxembourg.

Il faut considérer, en l'espèce, que la période d'un mois au cours de laquelle A a été affecté au site du Z à Strassen avant d'être licencié était suffisante pour créer un rapport entre le salarié et son lieu de travail, dans la mesure où il n'est pas contesté que, du moins au cours de l'année 2016, le concerné avait déjà travaillé sur ledit site, qui correspond par ailleurs au lieu de travail contractuel. En transférant le lieu de travail du salarié de Soleuvre à Strassen en décembre 2018, l'employeur a ainsi réaffecté ce dernier à un site bien connu par lui.

Le site du Z, sur lequel le salarié travaillait au moment de son licenciement, est donc à qualifier de réel et d'effectif.

Il résulte de ce qui précède qu'en application de l'article 47, alinéa 1er du Nouveau Code de procédure civile, le Tribunal du travail de Luxembourg est compétent pour connaître du litige.

4. **Droit européen :** Une période de garde sous régime d'astreinte au cours de laquelle un pompier réserviste est autorisé à exercer une autre activité professionnelle, à condition, en cas d'urgence, de pouvoir rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de dix minutes, ne constitue pas du « temps de travail » au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce.

Arrêt de la CJUE (septième chambre), du 11 novembre 2021, MG contre Dublin City Council, C-214/20

4.1 Faits et procédure

MG est un sapeur-pompier réserviste employé, à temps partiel, par le Dublin City Council (conseil municipal de Dublin, Irlande). Il est mis à la disposition de la brigade de la caserne par laquelle il a été formé en vertu d'un système de garde sous régime d'astreinte. En effet, il est tenu de participer à 75 % des interventions de cette brigade et a la faculté de s'abstenir pour ce qui est des interventions restantes.

Il n'est pas obligé, pendant ses périodes de garde, d'être présent dans un lieu déterminé, mais MG doit, lorsqu'il reçoit un appel d'urgence pour participer à une intervention, arriver à la caserne dans un délai maximal de dix minutes. La période de garde sous régime d'astreinte est, en principe, de 7 jours sur 7 et de 24 heures sur 24 et n'est interrompue que par les périodes de congé et d'indisponibilité notifiées à l'avance.

MG est toutefois autorisé à exercer une activité professionnelle, pour autant que cette activité n'excède pas 48 heures hebdomadaires en moyenne. Ainsi, il exerce l'activité de chauffeur de taxi pour son propre compte.

MG a introduit une réclamation en ce sens devant la Workplace Relations Commission (commission des relations professionnelles, Irlande) en estimant que les heures pendant lesquelles il est de garde pour son employeur doivent être qualifiées de « temps de travail », au sens de la loi irlandaise sur l'aménagement du temps de travail et de la directive 2003/88. Cette réclamation ayant été rejetée, il a introduit un recours devant le Labour Court (Tribunal du travail, Irlande).

MG soutient qu'il doit en permanence être en mesure de répondre rapidement à un appel d'urgence, ce qui l'empêcherait de se consacrer librement à ses activités familiales et sociales ainsi qu'à son activité professionnelle de chauffeur de taxi. En imposant une garde de 7 jours sur 7 et de 24 heures sur 24, et en refusant de reconnaître que les heures de garde constituent du temps de travail, le conseil municipal de Dublin méconnaîtrait les règles en matière de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée maximale hebdomadaire de travail.

Dans ces conditions, le Labour Court (Tribunal du travail, Irlande) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la CJUE les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 2 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens qu'un travailleur, lorsqu'il est "de garde" dans un (ou des) lieu(x) de son choix, sans être soumis, à aucun moment, à une obligation, pendant sa période de garde, de notifier à l'employeur le lieu où il se trouve, sous réserve seulement de l'obligation d'être en mesure de répondre à un "appel" dans un délai d'arrivée souhaité de cinq minutes et dans un délai d'arrivée maximal de dix minutes, effectue du temps de travail pendant qu'il est de garde ?

2) En cas de réponse affirmative à la première question, un travailleur, qui est seulement limité par l'obligation de répondre à un appel dans un délai d'arrivée souhaité de cinq minutes et dans un délai d'arrivée maximal de dix minutes et qui peut, sans restrictions, être employé en même temps par un autre employeur ou exercer une activité professionnelle pour son propre compte pendant qu'il est "de garde", peut-il être considéré comme effectuant du « temps de travail » pour le compte de l'employeur à l'égard duquel il est "de garde" ?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, le fait que le travailleur est effectivement employé par un second employeur pendant qu'il est "de garde", sous réserve uniquement que le second employeur doive libérer le travailleur lorsqu'il est appelé par le premier employeur, signifie-t-il que le temps passé par le travailleur en période "de garde" et à travailler pour le second employeur doit être considéré comme du temps de travail dans le cadre de sa relation avec le premier employeur ?

4) En cas de réponse affirmative à la troisième question, un travailleur qui travaille pour un second employeur pendant qu'il se tient à la disposition de son premier employeur accumule-t-il du temps de travail auprès du premier et du second employeur simultanément ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Article 2

« [...]

1. *« temps de travail »: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et*

dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

[...] »

DROIT IRLANDAIS

Organisation of Working Time Act 1997 (loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail)

Article 2, paragraphe 1

« [...]

Par "temps de travail", on entend toute période durant laquelle l'employé :

a) est sur son lieu de travail ou à la disposition de son employeur, et

b) exerce ou accomplit les activités ou fonctions de son travail

[...] »

4.2 Appréciation de la Cour

Tout d'abord, la CJUE rappelle, que relève de la notion de « temps de travail », figurant à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au salarié sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement du temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités par son employeur et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

Ensuite, la CJUE fournit des indications à la juridiction de renvoi pour que cette dernière puisse apprécier si MG est soumis à de telles contraintes majeures pendant les périodes de garde.

Ainsi, la CJUE observe que la possibilité offerte à MG d'exercer une autre activité professionnelle pendant ses périodes de garde constitue une indication importante que les modalités du régime d'astreinte ne le soumettent pas à des contraintes majeures ayant un impact très significatif sur la gestion de son temps, du moment que ses droits et obligations découlant de son contrat de travail, des conventions collectives et de la réglementation irlandaise sont aménagés d'une manière qui permet l'exercice effectif d'une telle activité pendant une partie considérable de ces périodes.

La CJUE estime que certains éléments objectifs permettent de considérer que MG est en mesure de développer, selon ses propres intérêts, son autre activité professionnelle pendant les périodes de garde et d'y consacrer une partie considérable du temps de celles-ci, à moins que la fréquence moyenne des appels d'urgence et la durée moyenne des interventions n'empêchent l'exercice effectif d'une activité professionnelle susceptible d'être combinée avec l'emploi de sapeur-pompier réserviste. Les éléments pris en compte par la CJUE sont notamment le fait que MG ne doit pas se trouver dans un lieu précis pendant ses périodes de garde, qu'il n'est pas tenu de participer à l'ensemble des interventions assurées à partir de sa caserne d'affectation puisqu'un quart de ces interventions peut avoir lieu en son absence, et qu'il lui est permis d'exercer une autre activité professionnelle.

En revanche, les difficultés organisationnelles qui peuvent résulter des choix opérés par le salarié concerné, tels que le choix d'un lieu de résidence ou de lieux pour l'exercice d'une autre activité professionnelle qui se trouvent plus ou moins éloignés de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans le délai imparti dans le cadre de son emploi de sapeur-pompier réserviste, ne sauraient être prises en compte.

4.3 Décision de la Cour

« L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte assurée par un sapeur-pompier réserviste, durant laquelle ce travailleur exerce, avec l'autorisation de son employeur, une activité professionnelle pour son propre compte mais doit, en cas d'appel d'urgence, rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de dix minutes, ne constitue pas du "temps de travail", au sens de cette disposition, s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment de l'ampleur et des modalités de cette faculté d'exercer une autre activité professionnelle ainsi que de l'absence d'obligation de participer à l'ensemble des interventions assurées à partir de cette caserne, que les contraintes imposées audit travailleur pendant cette période ne sont pas d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de ladite période, le temps pendant lequel ses services professionnels en tant que sapeur-pompier ne sont pas sollicités. »