



INFOS JURIDIQUES

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL



DROIT

SOMMAIRE

1. **Indemnité compensatoire de préavis** : L'obligation de la salariée de fournir la prestation de travail ne perdue pas au-delà du délai de préavis erroné indiqué par l'employeur dans la lettre de résiliation du contrat **p. 2**
2. **Chômage** : Le chômeur indemnisé doit veiller à ce qu'il reçoive les convocations de l'ADEM ou d'un potentiel employeur lorsqu'elles sont délivrées par le moyen de communication qu'il a choisi **p. 2**
3. **Retenues sur salaire** : La signature d'une reconnaissance de dettes par le salarié pour une créance fondée sur un acte volontaire ou une négligence grave du salarié ne permet pas des retenues sur son salaire par son employeur. Le salarié a droit à des dommages et intérêts du chef des retenues illégales effectuées.
Motifs du licenciement : Si le salarié ne les demande pas, il doit en premier lieu établir quels étaient les motifs qui ont réellement déterminé l'employeur à le licencier, puis démontrer que ceux-ci ne sont ni réels, ni sérieux **p. 4**
4. **Contester son licenciement** : Le délai d'action de 3 mois peut être interrompue par une réclamation. Le salarié doit prouver que son employeur a reçu ladite réclamation dans les 3 mois **p. 7**
5. **Droit européen** : Le fait qu'un enfant, placé dans le foyer d'un salarié frontalier, ne peut pas se voir accorder l'allocation familiale luxembourgeoise, alors que l'enfant, placé auprès d'un salarié résidant au Luxembourg, peut y prétendre, n'est pas conforme au droit de l'UE **p. 8**

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. Indemnité compensatoire de préavis : L'obligation de la salariée de fournir la prestation de travail ne perdure pas au-delà du délai de préavis erroné indiqué par l'employeur dans la lettre de résiliation du contrat.

Arrêt de la Cour de cassation du 16 mai 2024, n° CAS-2023-00129

1.1 Faits et procédure

Le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a retenu que la période d'essai était terminée et que donc le contrat de travail conclu entre les parties était déjà devenu définitif au jour de la résiliation du contrat par l'employeur.

Le Tribunal en a conclu que l'employeur aurait dû accorder à PERSONNE1) un préavis de deux mois, au lieu des 24 jours indiqués dans la lettre de licenciement, de sorte que PERSONNE1.) peut encore prétendre à un solde de 37 jours de préavis.

La Cour d'appel a, par réformation, déchargé l'employeur de la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, aux motifs que la salariée n'a pas continué à travailler après la date erronée indiquée par l'employeur.

La Cour estime dans ces conditions que la salariée, qui n'a pas respecté son obligation d'exécuter le contrat de travail qui perdure pendant le délai de préavis, ne peut pas prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

1.2 Moyen de cassation soulevé par la salariée

La salariée reproche aux juges d'appel de ne pas avoir retenu qu'elle avait droit à une indemnité compensatoire de préavis pour la période allant de la fin du contrat de travail, telle qu'indiquée, erronément, dans la lettre de licenciement, jusqu'à la fin du préavis légal.

1.3 Réponse de la Cour

Vu l'article L. 124-6 du Code du travail qui dispose « *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 [lire L. 124-3 et L. 124-4] 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'employeur ayant résilié le contrat de travail avec effet au 24 octobre 2019, l'obligation de la salariée de fournir la prestation de travail ne perdure pas au-delà du délai de préavis indiqué par l'employeur dans la lettre de résiliation.

Il s'ensuit que l'arrêt encourt la cassation, en ce qu'il a réformé le jugement de première instance ayant dit la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée et en ce qu'il a déchargé l'employeur de la condamnation au paiement de ladite indemnité compensatoire de préavis.

Les parties sont renvoyées devant la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, autrement composée.

2. Chômage : Le chômeur indemnifié doit veiller à ce qu'il reçoive les convocations de l'ADEM ou d'un potentiel employeur lorsqu'elles sont délivrées par le moyen de communication qu'il a choisi.

Arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 18 avril 2024, n° ADEM 2024/0005

2.1 Faits et procédure

X a été admis au bénéfice des indemnités de chômage complet depuis le 1^{er} mai 2022.

Par décision de la Commission spéciale de réexamen du 26 janvier 2023, confirmant la décision directoriale de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après l'ADEM) du 27 septembre 2022, l'indemnité de chômage complet lui a été retirée avec effet au-delà du 24 août 2022, au motif qu'il

n'était plus à considérer comme chômeur involontaire, en raison de sa non-manifestation à un poste de travail assigné.

Saisi d'un recours de X contre ce retrait, le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral) a constaté que le requérant s'est vu adresser, en grande partie à sa propre initiative, un nombre important d'assignations, qu'il résulte du retour de la proposition de candidat de la société 1 du 26 août 2022, qu'il a donné suite à l'assignation litigieuse de manière soignée, qu'un entretien d'embauche a été proposé

par l'employeur pour le 26 août 2022, que X a produit une capture d'écran dont il résulte que la société 1 a répondu le 25 août 2022 à sa candidature par courrier électronique mais que le courriel en question a cependant été déposé dans le dossier « *Spam* » de sa boîte e-mail et n'a pas été lu, le requérant expliquant qu'il n'a pas consulté le dossier « *Spam* » alors qu'il n'a pas su qu'un tel dossier existe.

Relevant que si la convention de collaboration renseigne effectivement une adresse e-mail pour la communication du requérant avec l'ADEM, il s'agit cependant de celle de son épouse, [...] et que dans l'annexe 1, faisant partie intégrante de la convention de collaboration, cette adresse e-mail a été biffée et remplacée par la mention « *Courrier* », le juge de première instance a considéré qu'au vu de l'ensemble de ces considérations, il est établi que X a réservé une suite à l'assignation du 24 août 2022 en envoyant rapidement une candidature soignée à l'employeur et qu'il ne saurait être mis en doute que le fait pour le requérant de ne pas s'être présenté à l'entretien d'embauche lui proposé par la société 1, est imputable à un malheureux concours de circonstances mais ne témoigne cependant pas d'une intention de sa part de refuser directement ou indirectement le poste auquel il a été assigné.

Le recours a été déclaré fondé, au motif que X n'a pas refusé d'accepter un poste approprié et par réformation de la décision entreprise, il a été retenu que c'est à tort que X n'a plus été considéré comme chômeur involontaire au-delà du 24 août 2022 et que son droit au paiement de l'indemnité de chômage complet n'a pas été maintenu au-delà de cette date.

L'État a régulièrement interjeté appel contre cette décision pour voir dire que c'est à bon droit que les prestations de chômage ont été retirées au-delà du 24 août 2022.

2.2 Arguments de l'ADEM

L'ADEM rappelle les obligations incombant à un chômeur en application de l'article L. 521-3 du Code du travail, à savoir être disponible pour le marché du travail et être prêt à accepter tout emploi approprié, ainsi que les obligations résultant de la convention de collaboration, à savoir de donner suite avec diligence et de façon consciencieuse aux assignations et aux sollicitations des employeurs, la sanction consistant dans la cessation du droit à l'indemnité de chômage en cas de refus injustifié d'un poste de travail approprié.

En ne se présentant pas à un entretien d'embauche lui envoyé par courriel, forme de transmission qu'il aurait accepté suivant convention de collaboration, l'ADEM estime que X aurait commis une faute témoignant du fait qu'il ne serait pas prêt à accepter tout travail approprié, faute qui ne saurait être justifiée par l'allégation que le concerné ne savait pas comment fonctionne le système informatique e-mail et que des mails pourraient être délivrés dans la boîte mail « *Spam* », délivrance qui est en tout état de cause contestée.

L'ADEM reproche en outre un manque de motivation au chômeur, en ce qu'il aurait reçu une centaine d'assignations mais qu'il n'aurait pas été embauché du fait qu'il indiquerait aux potentiels employeurs qu'il ne parlerait pas le français, bien qu'il ait indiqué dans son CV que ses connaissances en français seraient bonnes. Ce manque de motivation serait reconnu par la jurisprudence comme étant à qualifier de refus de travail.

2.3 Arguments du chômeur

X conclut à la confirmation du jugement pour les motifs y exposés. Il donne à considérer qu'il aurait travaillé pendant 15 ans comme indépendant, que ce serait la première fois qu'il serait au chômage, qu'il ne comprendrait pas le français, que sa femme s'occuperait normalement de son courrier, dès lors qu'il ne serait pas expert en informatique et qu'il aurait toujours répondu à chaque assignation de l'ADEM.

2.4 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Il n'est pas contesté que le chômeur a reçu par courriel l'assignation du 24 août 2022 comme serveur auprès de la société 1 et qu'il y a répondu par l'envoi par courriel de son CV et d'une lettre de motivation. Il ne s'est cependant pas présenté à l'entretien d'embauche auquel il a été invité par le potentiel employeur par retour électronique pour le 26 août 2022, prétextant que ce mail a été délivré dans sa boîte mail « *Spam* » dont il n'avait pas connaissance n'étant pas expert en informatique.

Même à supposer que tel ait été le cas, il convient de relever que le chômeur indemnisé doit veiller à ce qu'il reçoive les convocations de l'ADEM ou d'un potentiel employeur lorsqu'elles sont délivrées par le moyen de communication par lui choisi, comme en l'espèce par voie électronique, pour pouvoir y répondre dans un délai rapproché, surtout lorsqu'il s'agit d'un entretien d'embauche pour un potentiel emploi. Une négligence de la part du chômeur indemnisé dans la vérification de ses courriels, même si le mail a été délivré dans la boîte mail « *Spam* », ou une éventuelle ignorance de l'existence d'une telle boîte mail « *Spam* », ne sauraient valoir excuse valable pour justifier une omission de se présenter à un entretien d'embauche, le chômeur devant s'assurer de maîtriser suffisamment le moyen de communication choisi dans la convention de collaboration ou de disposer d'une aide pour s'en assurer afin d'éviter une telle non-présentation.

Une telle omission non justifiée de se présenter à un entretien d'embauche est à considérer comme étant un refus de travail au sens de l'article L. 521-12 (4) du Code du travail sanctionnée par la cessation du droit aux indemnités de chômage.

L'appel de l'État est partant à déclarer fondé.

3. Retenues sur salaire : La signature d'une reconnaissance de dettes par le salarié pour une créance fondée sur un acte volontaire ou une négligence grave du salarié ne permet pas des retenues sur son salaire par son employeur. Le salarié a droit à des dommages et intérêts du chef des retenues illégales effectuées.

Motifs du licenciement : Si le salarié ne les demande pas, il doit en premier lieu établir quels étaient les motifs qui ont réellement déterminé l'employeur à le licencier, puis démontrer que ceux-ci ne sont ni réels, ni sérieux.

Arrêt de la Cour d'Appel du 7 mars 2024, n° CAL-2023-00554 du rôle

3.1 Faits

Le salarié A a contesté son licenciement avec préavis du 29 juillet 2021 et demandé diverses indemnités. L'employeur a formulé diverses demandes reconventionnelles.

Le Tribunal du travail a déclaré fondées les demandes du salarié en paiement du salaire du mois d'août 2021, d'une indemnité de congé non pris, d'une indemnisation de la non-distribution de chèques-repas pour le mois de septembre 2021, d'un prorata de treizième mois, de dommages et intérêts du chef de préjudice résultant du non-paiement du salaire du mois d'août et de l'indemnité de congé non pris.

La demande du salarié en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif au licenciement, de même que les demandes reconventionnelles de l'employeur en paiement, respectivement en remboursement de dommages et intérêts pour préjudice résultant d'une prétendue mauvaise exécution par le requérant de ses obligations professionnelles, de frais de carburant, ont été déclarées non fondées.

L'employeur a interjeté appel de ce jugement.

3.2 Arguments des parties

L'employeur affirme avoir reçu, de la part de ses clients entrepreneurs, de très nombreux retours négatifs en lien avec le salarié. Ce dernier l'aurait trompé sur son temps de travail et sa présence effective sur les chantiers. La perte financière subie s'élèverait à 10 552,98 euros ; il aurait dû rembourser à l'entreprise SOCIETE2.) deux factures établies pour des travaux censés exécutés, mais qui en réalité n'auraient jamais été réalisés. Le salarié aurait reconnu avoir causé un préjudice important et se serait engagé à dédommager l'employeur de ses actes volontaires et négligences graves.

L'employeur critique les juges de première instance d'avoir déduit de l'article 6 du contrat de travail, le droit du salarié, même en période d'inactivité, à la remise de chèques-repas.

Il estime qu'en raison des fautes commises, le salarié n'aurait pas droit au prorata du 13^e mois.

L'employeur affirme avoir procédé, avec le plein accord du salarié, à une retenue sur son salaire.

Il est d'avis que les frais d'essence des 15 mai, 26 juin et 1^{er} septembre 2021 ne sont pas liés à l'activité professionnelle du salarié, car ces prises de carburant auraient été faites pendant un week-end ou la veille d'une période d'incapacité de travail.

L'employeur demande à la Cour de le décharger de toute condamnation et de condamner le salarié au paiement du montant de 10 552,98 euros à titre de dédommagement sur base de la convention du 29 juillet 2021, sinon sur base de l'article L. 121-9 du Code du travail et du montant de 240,33 euros à titre de remboursement des frais d'essence, par réformation du jugement entrepris.

Le salarié affirme que la signature du document intitulé « *Résiliation commun accord* » interprétée à tort par le salarié comme reconnaissance de faute et de dette lui aurait été « *arrachée* ». Il estime que l'employeur n'apporterait toujours aucun élément de nature à prouver un quelconque acte volontaire ou une quelconque négligence grave de sa part. Le préjudice allégué de 10 552,98 euros ne résulterait d'aucune pièce versée.

Il souligne que les heures indiquées correspondraient au temps passé pour réaliser les tâches effectuées sur les chantiers en question. La partie adverse resterait en défaut de prouver qu'il ne se serait pas déplacé sur les chantiers, de sorte que la demande reconventionnelle en remboursement des frais d'essence aurait été rejetée à juste titre.

Il fait valoir que les chèques-repas sont des éléments de rémunération et que la proratisation du 13^e mois est prévue par le contrat de travail.

Il reproche au Tribunal du travail d'avoir estimé qu'il n'aurait pas établi le caractère abusif de son licenciement. Les motifs du licenciement ressortiraient du document litigieux intitulé « *Résiliation commun accord* », de la lettre du mandataire adverse du 4 octobre 2021 et de l'acte d'appel. L'employeur lui reprocherait de l'avoir trompé sur sa présence sur les chantiers et une utilisation à des fins privées de la carte d'essence et du véhicule mis à la disposition. Le salarié conteste la réalité de ces motifs et affirme avoir toujours très bien exécuté son travail.

Il demande, en interjetant appel incident sur ces points, de déclarer le licenciement intervenu abusif, de condamner l'employeur au paiement de la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral subi en lien avec le congédiement intervenu et de porter le montant des dommages et intérêts pour réparation des retenues effectuées au montant de 4 000 euros

L'employeur conteste que la signature du salarié sur le document litigieux aurait été obtenue de manière frauduleuse et souligne que ce document est clair. Il offre de prouver par l'audition d'un témoin que le salarié n'était pas présent sur les chantiers et que les métrés sur chantier n'ont donc pas été effectués.

Il relève que le salarié n'a pas demandé les motifs de son licenciement, de sorte que la charge de la preuve du caractère abusif du congédiement lui incomberait. Dans ce contexte, il conteste avoir décrit les faits à l'origine du licenciement et explique n'avoir eu d'autre choix, face aux revendications adverses, que de revenir sur les raisons ayant justifié les retenues sur salaire.

À titre subsidiaire, la demande du chef de préjudice moral est contestée tant en son principe qu'en son quantum.

Le salarié conteste notamment que des métrés auraient dû être refaits et avance qu'aucune contestation de la société SOCIETE2.) n'est établie. L'offre de preuve par audition de témoins serait à écarter pour défaut de précision et de pertinence et en raison de la carence probatoire de l'employeur, une mesure d'instruction ne pouvant être ordonnée pour suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve.

3.3 Appréciation de la Cour

a. Le bien-fondé du licenciement

Il est constant en cause que le salarié n'a pas demandé à l'employeur les motifs à la base de son licenciement avec préavis. Ce dernier n'a pas fourni spontanément les motifs du renvoi, la lettre de licenciement du 29 juillet 2021 se limitant à informer le salarié de la résiliation de son contrat du travail et de la durée et de la fin du préavis.

En application de l'article L. 124-5, paragraphe (3), du Code du travail, il appartient dès lors au salarié de prouver par tous moyens le caractère abusif de son licenciement. Celui-ci doit en premier lieu établir quels étaient les motifs qui ont réellement déterminé l'employeur à le licencier, puis démontrer que ceux-ci ne sont ni réels, ni sérieux.

Le salarié se réfère au document intitulé « Résiliation commun accord », à la lettre du mandataire adverse du 4 octobre 2021 et à l'acte d'appel et considère qu'il a rapporté la preuve des motifs du renvoi par « la méthode du faisceau d'indices ».

Le document litigieux daté du 29 juillet 2021, intitulé « Résiliation commun accord », indique que « suite aux différents manquements exposés oralement, le salarié s'engage à nous rembourser la facture de notre client (...) ». Il ne mentionne aucun reproche afin de justifier le licenciement en cause. Contrairement aux

allégations du salarié, l'employeur n'a pas non plus « une nouvelle fois confirmé les motifs du licenciement » dans le courrier de son mandataire du 4 octobre 2021, étant donné qu'il y fait état, sans autres précisions, d'« agissements lesquels ont entraîné une perte financière conséquente » pour justifier la retenue sur salaire effectuée. Le fait par l'employeur de décrire, dans son acte d'appel, le comportement du salarié afin d'établir des actes volontaires et négligences graves du salarié de nature à justifier la demande en indemnisation, ainsi que les retenues sur salaire opérées, ne constitue pas une motivation spontanée du licenciement l'obligeant de rapporter la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement litigieux. En effet, l'indication spontanée des motifs du licenciement doit résulter par essence d'un acte volontaire de l'employeur et ne peut être déduite d'échanges entre parties sur un autre sujet dans le cadre d'une procédure judiciaire.

À défaut pour le salarié d'établir quels étaient les motifs exacts ayant motivé l'employeur à mettre un terme à son contrat de travail et de rapporter la preuve de leur mal fondé, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a débouté celui-ci de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral consécutif à son licenciement. L'appel incident sur ce point est dès lors à rejeter.

b. La retenue sur salaire et la demande en indemnisation

L'employeur soutient que, par le document daté du 29 juillet 2021, signé en toute liberté par le salarié, celui-ci aurait reconnu avoir commis des actes volontaires sinon des négligences graves ayant entraîné sa responsabilité.

L'article L. 121-9 du Code du travail dispose ce qui suit : « L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. »

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

La juridiction du premier degré a retenu à juste titre que la responsabilité du salarié visée à l'article précité ne constitue pas un simple fait susceptible d'aveu, mais une question de droit relevant de l'appréciation exclusive et souveraine des juridictions du travail. Ce contrôle juridictionnel constitue pour le salarié une garantie contre des retenues de salaire injustifiées. Il ne peut être dérogé aux dispositions de cet article ayant un caractère d'ordre public. L'admission en justice d'une reconnaissance de dette signée par le salarié, qui se trouve dans un lien de subordination par rapport à son employeur lequel estime à tort ou à raison que la responsabilité de son salarié est engagée sur la base précitée, aurait précisément pour effet de priver ce dernier de la protection instituée par la loi. Elle procurerait à l'employeur un titre le dispensant de la preuve lui incombant en vertu de l'article L. 121-9 du Code du travail et obligerait le salarié qui, s'étant ravisé, entend contester sa responsabilité, à rapporter la preuve de l'absence de cause ou de la fausse cause du titre qui lui est opposé.

Il s'ensuit que l'employeur ne saurait être admis à prouver par la production d'une telle reconnaissance de dette une créance ayant sa cause originaire dans ce qu'il affirme être un acte volontaire ou une négligence grave du salarié. Le Tribunal du travail a dès lors à bon droit considéré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne saurait valablement se prévaloir du document intitulé « *Résiliation commun accord* » pour justifier le non-paiement du salaire du mois d'août et de l'indemnité de congé non pris.

La preuve d'actes volontaires ou d'une négligence grave du travailleur ne résulte pas des pièces versées en cause. En effet, comme l'ont relevé pertinemment les juges de première instance, les factures et la note de crédit adressées à l'entreprise SOCIETE2.), relatives à la mise à disposition, pour les périodes du 1^{er} au 31 mai et du 1^{er} au 30 juin 2021, d'un technicien/métreur sur divers chantiers, ne permettent pas de retenir que le technicien/métreur en question aurait été le salarié et, a fortiori de conclure à une faute de ce dernier. Par ailleurs, ces factures ne s'élèvent qu'à un montant de 6 963,42 euros. L'employeur reste d'autre part en défaut de verser une pièce attestant qu'un client se soit plaint des prestations du technicien mis à sa disposition. Dans ce contexte, le Tribunal du travail a relevé à juste titre que dans le document litigieux, la dénomination du client insatisfait n'a pas été inscrite, alors même qu'un champ (pointillés) était prévu à cet effet. Il n'est pas non plus établi que les factures téléphoniques versées en cause seraient relatives au portable de fonction mis à disposition du travailleur. Celles-ci, de même que les relevés de temps de travail, ne sont de toute façon pas de nature à prouver une inexécution par le salarié de son travail, voire un acte volontaire ou une négligence grave du salarié.

L'offre de preuve par audition d'un témoin est à rejeter pour défaut de pertinence et pour se heurter au prescrit de l'article 351, alinéa 2, du Nouveau Code de procédure civile, disposant qu'« *en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve* ». En effet, il aurait appartenu à l'employeur, qui fait état d'un refus de paiement de l'entreprise SOCIETE2.) en raison du mauvais travail réalisé par le salarié, de produire aux débats les lettres de contestations du client. Par ailleurs, une enquête n'a pas pour vocation d'établir la qualification juridique des faits alléguées par la partie qui la demande, une mesure d'instruction ayant pour objet de prouver leur existence et d'établir le quantum du préjudice allégué.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement déféré est à confirmer, en ce qu'il a retenu qu'il n'est pas établi que le salarié aurait commis un acte volontaire ou une négligence grave et débouté l'employeur de sa demande d'indemnisation basée sur L. 121-9 du Code du travail, tout en faisant droit, aux demandes du salarié en paiement du salaire du mois d'août 2021 et de l'indemnité compensatoire de congé non pris, dont les montants, retenus à tort sur le salaire, n'ont été contestés ni en première instance, ni en instance d'appel.

c. Les chèques-repas et le prorata du 13^e mois

L'article 6 du contrat de travail conclu entre parties stipule : « *le salarié aura droit mensuellement à 18 chèques-repas d'une valeur unitaire de 9 euros* », moyennant une participation personnelle de 3,40 euros et « *à la fin de chaque année civile, à l'allocation dite « treizième mois » au prorata des mois effectivement occupés chez l'employeur* ».

C'est par des motifs corrects adoptés par la Cour, que le Tribunal du travail a fait droit aux demandes en paiement y relatives en application de la clause citée ci-dessus. L'appel est dès lors encore à rejeter sur ces points.

d. Les dommages et intérêts du chef des retenues effectuées

Eu égard aux circonstances de l'espèce et en particulier au caractère injustifié et illégal de la retenue sur salaire opérée, le jugement déféré est encore à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié des dommages et intérêts pour préjudice moral à hauteur de 500 euros. Les appels principal et incident sur ce point sont partant à rejeter comme non fondés.

e. Les frais d'essence

La Cour rejoint le Tribunal en ce qu'il a considéré que la simple circonstance que les achats de carburant ont eu lieu un week-end n'est pas de nature à prouver que le carburant a été utilisé pour effectuer des trajets privés. L'affirmation du salarié qu'il aurait fait le plein de la voiture en prévision de la semaine de travail à venir ne peut d'emblée être écartée. Il n'est pas établi que le salarié aurait utilisé la voiture mise à sa disposition à des fins privées. La demande de l'employeur tendant au remboursement des frais de carburant a dès lors été rejetée à bon droit.

4. Contester son licenciement : Le délai d'action de 3 mois peut être interrompue par une réclamation. Le salarié doit prouver que son employeur a reçu ladite réclamation dans les 3 mois.

Arrêt de la Cour d'appel du 8 février 2024, n° CAL-2022-00931

4.1 Faits et procédure

Par contrat de travail à durée indéterminée du 28 mai 2020, un salarié a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Montagearbeiter* ».

Par courrier recommandé du 30 novembre 2020, le salarié a été licencié avec un préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2020, le salarié a été licencié avec effet immédiat.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix en date du 1^{er} avril 2021, le salarié a fait convoquer son ancien employeur, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire abusif le licenciement du requérant suivant courrier recommandé du 22 décembre 2020 et condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 3 745,16 euros
- indemnité pour préjudice matériel : 2 150,00 euros
- indemnité pour préjudice moral : 2 150,00 euros
- solde du salaire de décembre 2020 : 554,84 euros
- solde de congés non pris : 845,70 euros.

Par jugement rendu le 29 avril 2022, le tribunal déclare recevables les demandes du salarié et abusif le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2020.

La société relève appel de ce jugement.

4.2 Arguments de la société

L'employeur soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance, au motif que le salarié n'aurait pas agi dans un délai de trois mois à partir de la notification de la lettre de licenciement du 22 décembre 2020.

L'employeur fait valoir qu'il résulte des pièces versées que la lettre de licenciement du 22 décembre 2020 a été reçue par le salarié en date du 30 décembre 2020.

De ce fait, le salarié aurait été forclos, au moment du dépôt de la requête introductive d'instance, en date du 1^{er} avril 2021, le délai de trois mois, prévu par l'article L. 124-11 du Code du travail, ayant été dépassé.

L'affirmation du salarié selon laquelle il aurait déposé le courrier de contestation dans la boîte aux lettres de l'employeur serait tout simplement mensongère, étant donné que l'employeur ne disposerait d'aucune boîte aux lettres à son siège social.

Si le salarié pourrait prétendre à l'indemnité pour congé non pris et arriéré de salaire réclamé, il n'en resterait pas moins que le salarié aurait présenté 205,75 heures de d'absences pour lesquels il aurait été payé indûment, ce qui donnerait un trop payé de 2 567,14 euros.

4.3 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel rappelle que l'article L. 124-11 (2) du Code du travail dispose ce qui suit : « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation* » (...) *Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale* ».

La disposition légale citée ci-dessus a été édictée dans un souci de protection de l'employeur afin de garantir que celui-ci soit fixé dans un délai rapproché sur le sort et les conséquences éventuelles du licenciement qu'il prononce.

Le délai de trois mois, dont il est rappelé qu'il s'impose sous peine de forclusion – de sorte qu'il ne peut être suspendu et qu'il ne peut être interrompu que par une lettre de contestation introduite conformément aux dispositions citées ci-dessus – prend cours le jour où le salarié s'est vu remettre la lettre de licenciement ou le jour où il a été avisé du recommandé.

Il ressort de l'avis de réception de la lettre de licenciement que le salarié a reçu la lettre de licenciement en date du 30 décembre 2020.

Pour que le délai puisse être valablement interrompu, il faut que le salarié ait « introduit » une réclamation écrite « *auprès de son employeur* », autrement dit que ce dernier ait reçu la lettre de réclamation, et cela dans le délai susvisé de trois mois.

En cas de contestation, il appartient au salarié de prouver que sa réclamation écrite a été « *introduite auprès de l'employeur* » dans les trois mois, autrement dit que ce dernier a reçu ladite réclamation dans les trois mois.

En l'occurrence, l'employeur affirme n'avoir « *jamais reçu la prétendue lettre (de contestation) du 07.01.2021* ».

Force est de constater que le salarié reste en défaut de prouver ou d'offrir en preuve, face aux contestations de son ancien employeur, que ce dernier aurait reçu la lettre de contestation dans les trois mois ayant suivi la réception de la lettre de licenciement.

Il ressort par ailleurs de l'attestation testimoniale établie le 6 mars 2023 par PERSONNE2.) que la société ne dispose d'aucune boîte aux lettres ; que le courrier adressé à cette dernière est réceptionné dans la station-service située au rez-de-chaussée de l'immeuble, et que l'auteur de l'attestation testimoniale, dont les fonctions au sein de la société étaient ceux de réceptionniste et de secrétaire, n'a jamais reçu aucune lettre du salarié par laquelle celui-ci aurait contesté son licenciement.

Il suit de là que le salarié était forclo d'agir en justice pour contester son licenciement et réclamer des indemnités de ce chef, par une requête déposée le 1^{er} avril 2021.

Il y a partant lieu de déclarer irrecevables les demandes formées par le salarié contre SOCIETE1.) en relation avec son licenciement qu'il prétend abusif, par réformation du jugement entrepris.

La forclusion qui entache la demande visant à voir déclarer le licenciement abusif et à obtenir des indemnités en relation avec le licenciement ne s'étend pas à la demande en paiement d'un arriéré de salaire ou d'une indemnité pour congé non pris, puisque le sort d'une telle demande est indépendant de la décision à intervenir sur la question du caractère abusif ou non du licenciement.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de toiser le sort de la demande principale du salarié pour autant qu'elle tend au paiement d'une indemnité de congé non pris, d'un montant de 567,32 euros, et d'un arriéré de salaire de 554,84 euros, outre les intérêts légaux, ainsi que le sort de la demande reconventionnelle de

SOCIETE1.) tendant au paiement du montant de 594,32 euros, outre les intérêts légaux, à titre de remboursement d'heures payées en trop au salarié, après compensation avec les deux créances susvisées de ce dernier.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont constaté que la fiche de salaire du mois de novembre 2020 renseigne un solde d'heures de congé non prises de 33,33 heures ; qu'il convient d'y ajouter le congé auquel l'intimé aurait droit pour la période du 1^{er} au 22 décembre, soit 12,32 heures, ce qui donne un total de 45,65 heures et que, sur base d'un taux horaire de 12,4277 euros, il en résulte une indemnité de 567,32 euros.

Il convient également d'approuver les juges de première instance en ce qu'ils ont retenu que le salarié avait droit à un arriéré de salaire de 554,84 euros pour la période du 1^{er} au 22 décembre 2020.

Il n'est pas établi, au vu des décomptes unilatéraux produits par l'employeur que le salarié se serait vu payer en trop les heures dont l'employeur réclame actuellement le remboursement.

Ainsi que la juridiction du premier degré l'a d'ailleurs constaté à juste titre, la société n'a pas procédé, de ce chef, à une retenue sur salaire entre juin et décembre 2020.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à responsabilité limitée SARL à payer au salarié les montants de 567,32 euros et 554,84 euros repris ci-dessus.

5. Droit européen : Le fait qu'un enfant, placé dans le foyer d'un salarié frontalier, ne peut pas se voir accorder l'allocation familiale luxembourgeoise, alors que l'enfant, placé auprès d'un salarié résidant au Luxembourg, peut y prétendre, n'est pas conforme au droit de l'UE.

Arrêt de la CJUE (troisième chambre) du 16 mai 2024,
FV c/ Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après la « CAE »), C- 27/23

5.1 Faits et procédure

FV, qui travaille au Luxembourg et réside en Belgique, bénéficie du statut de travailleur frontalier et dépend ainsi de la CAE pour les allocations familiales. Depuis le 26 décembre 2005, l'enfant FW est placé au sein du foyer de FV en vertu d'une décision rendue par une juridiction belge.

Par décision du 7 février 2017, le comité directeur de la CAE a retiré à FV, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2016, le bénéfice des allocations familiales perçues pour l'enfant FW au motif que cet enfant, ne présentant pas de lien de filiation avec FV, n'a pas la qualité de « membre de la famille », au sens de l'article 270 du Code de la sécurité sociale.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale a réformé cette décision et renvoyé l'affaire devant la CAE.

Le 27 janvier 2022, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a confirmé, par réformation, la décision de la CAE du 7 février 2017.

FV s'est pourvu en cassation.

Cette juridiction explique que, selon la législation nationale applicable, un enfant résident a un droit direct au paiement des prestations familiales. En revanche, dans le cas des enfants non-résidents, un tel droit n'est prévu qu'au titre du droit dérivé pour les « membres de la famille » du travailleur frontalier, définition qui n'inclut pas les enfants placés dans le foyer d'un tel travailleur par décision judiciaire.

En se référant à l'arrêt de la CJUE du 2 avril 2020 sur la même thématique¹, ladite juridiction se demande si cette différence de traitement est conforme au droit de l'Union.

Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la CJUE la question préjudicielle suivante :

« Est-ce que le principe d'égalité de traitement garanti [à l'article] 45 TFUE et [à l'article 7], paragraphe 2, du règlement [no 492/2011] ainsi que [l'article 67 du règlement n° 883/2004] et [l'article 60 du règlement n° 987/2009] s'opposent à des dispositions d'un État membre en vertu desquelles les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir une allocation familiale liée à l'exercice, par ceux-ci, d'une activité salariée dans cet État membre pour les enfants placés auprès d'eux par décision judiciaire, alors que tous les enfants ayant fait l'objet d'un placement par décision judiciaire et résidant dans ledit État membre ont le droit de percevoir cette allocation qui est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue ? La réponse à la question posée est-elle susceptible d'être impactée par le fait que le travailleur frontalier pourvoit à l'entretien de cet enfant ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Règlement (UE) 2019/1111

Conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 2, sous d), du règlement du Conseil (UE) 2019/1111 du Conseil, du 25 juin 2019, relatif à la compétence, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière matrimoniale et en matière de responsabilité parentale, ainsi qu'à l'enlèvement international d'enfants (JO 2019, L.178, p. 1), ce règlement s'applique au « placement d'un enfant dans une famille d'accueil ou dans un établissement ».

Aux termes de l'article 30, paragraphe 1, du règlement 2019/1111 :

« Les décisions rendues dans un État membre sont reconnues dans les autres États membres sans qu'il soit nécessaire de recourir à aucune procédure spéciale. »

Règlement 492/2011

Article 7

« 1. Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage.

2. Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux.

[...]

Règlement 883/2004

Considérant 8 :

« Le principe général de l'égalité de traitement est d'une importance particulière pour les travailleurs qui ne résident pas dans l'État membre où ils travaillent, y compris les travailleurs frontaliers. »

Article 1^{er}

« Aux fins de présent règlement :

[...]

f) le terme "travailleur frontalier" désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ;

[...]

z) le terme "prestations familiales" désigne toutes les prestations en nature ou en espèces destinées à compenser les charges de famille, à l'exclusion des avances sur pensions alimentaires et des allocations spéciales de naissance ou d'adoption visées à l'annexe I. »

Article 2, paragraphe 1

« Le présent règlement s'applique aux ressortissants de l'un des États membres, aux apatrides et aux réfugiés résidant dans un État membre qui sont ou ont été soumis à la législation d'un ou de plusieurs États membres, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants. »

Article 3, paragraphe 1

« Le présent règlement s'applique à toutes les législations relatives aux branches de sécurité sociale qui concernent :

[...]

j) Les prestations familiales. »

Article 4 intitulé « Égalité de traitement »

« À moins que le présent règlement n'en dispose autrement, les personnes auxquelles le présent règlement s'applique bénéficient des mêmes prestations et sont soumises aux mêmes obligations, en vertu de la législation de tout État membre, que les ressortissants de celui-ci. »

Directive 2004/38/CE

Article 2

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

1) "citoyen de l'Union" : toute personne ayant la nationalité d'un État membre ;

¹ C-802/18, voir InfosJuridiques n° 4 2020 : Un État membre ne peut pas refuser de verser une allocation familiale pour l'enfant du conjoint d'un travailleur frontalier.

2) "membre de la famille" :

- a) le conjoint ;
- b) le partenaire avec lequel le citoyen de l'Union a contracté un partenariat enregistré, sur la base de la législation d'un État membre, si, conformément à la législation de l'État membre d'accueil, les partenariats enregistrés sont équivalents au mariage, et dans le respect des conditions prévues par la législation pertinente de l'État membre d'accueil ;
- c) les descendants directs qui sont âgés de moins de vingt et un ans ou qui sont à charge, et les descendants directs du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b) ;
- d) les ascendants directs à charge et ceux du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b) ;

[...]»

DROIT LUXEMBOURGEOIS

Les dispositions pertinentes du droit luxembourgeois sont les articles 269 et 270 du code de la sécurité sociale, dans leur version applicable à partir du 1^{er} août 2016.

Article 269, paragraphe 1^{er}, intitulé « Conditions d'attribution »

« Il est introduit une allocation pour l'avenir des enfants, ci-après "allocation familiale".

Ouvre droit à l'allocation familiale :

- a) chaque enfant, qui réside effectivement et de manière continue au Luxembourg et y ayant son domicile légal ;
- b) les membres de famille tels que définis à l'article 270 de toute personne soumise à la législation luxembourgeoise et relevant du champ d'application des règlements européens ou d'un autre instrument bi- ou multilatéral conclu par le Luxembourg en matière de sécurité sociale et prévoyant le paiement des allocations familiales suivant la législation du pays d'emploi. Les membres de la famille doivent résider dans un pays visé par les règlements ou instruments en question. »

Article 270

« Pour l'application de l'article 269, paragraphe 1^{er}, point b), sont considérés comme membres de la famille d'une personne et donnent droit à l'allocation familiale, les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs de cette personne. »

Article 273, paragraphe 4, en ce qui concerne des enfants résidents

« En cas de placement d'un enfant par décision judiciaire, l'allocation familiale est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant à son domicile légal et sa résidence effective et continue. »

5.2 Interprétation de la Cour

Comme déjà établi dans des arrêts antérieurs, les travailleurs frontaliers contribuent au financement des politiques sociales de l'État membre d'accueil eu égard aux contributions fiscales et sociales qu'ils paient dans cet État, en vertu de l'activité salariée qu'ils y exercent, ils doivent pouvoir bénéficier des prestations familiales ainsi que des avantages sociaux et fiscaux dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux.

En l'occurrence, en vertu de la législation nationale applicable, les travailleurs non-résidents ne profitent pas dans les mêmes conditions que les travailleurs résidents de l'allocation familiale en cause en ce qui concerne les enfants placés dans le foyer de tels travailleurs dans la mesure où, à la différence d'un travailleur résident, un travailleur frontalier ne perçoit pas cette allocation pour un enfant qui est placé dans son foyer et dont il assume la garde.

En effet, selon l'article 269, paragraphe 1, sous a), du Code de la sécurité sociale, tous les enfants résidant effectivement et de manière continue au Luxembourg et qui y ont leur domicile légal ouvrent droit à l'allocation familiale. S'agissant des enfants placés par décision judiciaire, l'article 273, paragraphe 4, de ce code précise que cette allocation est versée, dans le cas d'un tel placement, à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle cet enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue.

En revanche, conformément à l'article 269, paragraphe 1, sous b), et à l'article 270 du même code, ouvrent uniquement droit à l'allocation familiale pour un travailleur frontalier les enfants considérés, en vertu de cette dernière disposition, comme étant des membres de la famille de ce travailleur, à savoir les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs de cette personne.

Dans ces conditions, un enfant, qui est placé dans le foyer d'un travailleur ayant exercé son droit à la libre circulation et qui a son domicile légal ainsi que sa résidence effective et continue auprès de ce travailleur, ne peut pas se voir accorder une prestation familiale constitutive, pour le travailleur frontalier, d'un « avantage social », alors que les enfants placés qui ont leur domicile légal ainsi que leur résidence effective et continue auprès des travailleurs ressortissants de l'État membre d'accueil peuvent, en revanche, y prétendre.

Une telle différence de traitement, qui est susceptible de jouer davantage au détriment des ressortissants d'autres États membres dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux, constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité.

La circonstance que la décision de placement émane d'une juridiction d'un autre État membre que l'État membre d'accueil du travailleur concerné ne saurait avoir une incidence sur une telle conclusion.



Pour être justifiée, la discrimination indirecte constatée doit être propre à garantir la réalisation d'un objectif légitime et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif. La juridiction de renvoi n'a toutefois fait état d'aucun objectif légitime susceptible de justifier une telle discrimination indirecte.

5.3 Décision de la Cour

« L'article 45 TFUE et l'article 7, paragraphe 2, du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à la législation d'un État membre en vertu de laquelle un travailleur non-résident ne peut pas percevoir

une allocation familiale liée à l'exercice, par celui-ci, d'une activité salariée dans cet État membre pour un enfant placé auprès de lui par décision judiciaire et dont il assume la garde, alors qu'un enfant ayant fait l'objet d'un placement judiciaire et résidant dans ledit État membre a le droit de percevoir cette allocation, qui est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de cet enfant.

La circonstance que le travailleur non-résident pourvoit à l'entretien de l'enfant placé auprès de lui ne saurait être prise en compte dans le cadre de l'octroi d'une allocation familiale à un tel travailleur pour un enfant placé dans son foyer que si la législation nationale applicable prévoit une telle condition pour l'octroi de cette allocation à un travailleur résident investi de la garde d'un enfant placé dans son foyer. »