



INFOS JURIDIQUES

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL



DROIT

SOMMAIRE

- Congé parental** : L'appréciation de la réduction du temps de travail est uniquement à apprécier par rapport à l'activité professionnelle principale du demandeur. C'est à la CAE de démontrer que pendant son congé parental, la salariée ne se serait pas adonnée à titre principal à l'éducation de son enfant durant le temps accordé. p. 2
- Faillite de l'employeur** : Le salarié peut avoir droit à une indemnité pour congés non pris, mais pas à une indemnité de départ. p. 4
- Licenciement avec effet immédiat** : En cas de tolérance de l'employeur quant à l'heure d'arrivée sur le lieu de travail, des retards répétés devenant plus nombreux peuvent justifier un licenciement avec préavis, mais pas avec effet immédiat.
Délégation du personnel : Consulter la délégation du personnel ne constitue pas un acte d'insubordination ou une faute grave justifiant un licenciement. p. 5
- Licenciement pour faute grave** : Des faits trop anciens ne peuvent pas être invoqués par l'employeur à l'appui de nouveaux faits pour licencier le salarié pour faute grave. p. 6
- Droit européen** : Le travailleur a droit à une indemnité pour les jours de congé annuel payé non pris, même s'il quitte volontairement son emploi. 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.



1. Congé parental : l'appréciation de la réduction du temps de travail est uniquement à apprécier par rapport à l'activité professionnelle principale du demandeur. C'est à la CAE de démontrer que pendant son congé parental, la salariée ne se serait pas adonnée à titre principal à l'éducation de son enfant durant le temps accordé.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 18 avril 2024, n° CARE 2024/0002

1.1 Faits et procédure

Le 25 janvier 2021, X, fonctionnaire-communale à hauteur de 20 heures par semaine, a introduit auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) une demande en obtention de l'indemnité pour un congé parental à mi-temps de 12 mois, pour la période du 10 septembre 2021 au 9 septembre 2022.

Par décision du 24 juin 2021 de la CAE, il a été fait droit à cette demande.

Le 16 décembre 2002, la CAE a retiré avec effet rétroactif à X le droit à l'indemnité de congé parental à temps partiel et a requis la restitution de la somme de 8 503,36 euros au titre des indemnités touchées indûment au cours de la période du 10 septembre 2021 au 9 septembre 2022.

La CAE a en effet constaté qu'elle a exercé une seconde activité professionnelle pendant son congé parental, de sorte qu'elle a dépassé le temps de travail autorisé par semaine de 10 heures. La CAE lui a en outre reproché de ne pas l'avoir informée de tout changement de sa situation familiale ou professionnelle.

X a contesté la décision de la CAE devant le conseil d'administration de la CAE¹, qui a confirmé la décision de retrait.

Par requête déposée en date du 6 mars 2023 au siège du Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral), X a exercé un recours contre cette décision.

Par jugement du 24 novembre 2023, le Conseil arbitral a déclaré le recours fondé, a réformé la décision entreprise et a renvoyé le dossier devant la CAE.

Pour statuer en ce sens, le Conseil arbitral a considéré que X a sollicité le congé parental à temps partiel exclusivement au regard de son poste de fonctionnaire communale exercé à raison de 20 heures par semaine, qu'elle se l'est vu accorder par la seule référence à son traitement de fonctionnaire communale et qu'elle a réduit son temps de travail habituel, appréciation qui est à faire uniquement par rapport à son poste de fonctionnaire communale.

Le Conseil arbitral a en outre retenu qu'il ne saurait être reproché à X d'avoir omis de signaler son affiliation avec effet rétroactif dès lors que celle-ci a été opérée le 16 décembre 2022 par le Centre commun de la sécurité sociale, c'est-à-dire bien après la fin du congé parental accordé, à savoir le 9 septembre 2022, et que la requérante n'a jamais pu solliciter un congé parental similaire au regard de son activité indépendante laquelle, au moment de la demande, n'était pas soumise à cotisation.

Finalement, le Conseil arbitral a jugé que la circonstance d'une affiliation avec effet rétroactif après le terme de son congé parental ne suffit pas à elle seule à démontrer que pendant la durée de son congé parental à hauteur de dix heures par semaine, la requérante ne se serait pas adonnée à titre principal à l'éducation de son enfant durant le temps accordé.

Par requête déposée en date du 2 janvier 2024 au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale, la CAE a interjeté appel contre ce jugement et critique le Conseil arbitral en ce qu'il a retenu que la Caisse n'aurait pas établi à suffisance de droit l'exercice par X d'une activité professionnelle durant la période de son congé parental.

¹ Seule une décision présidentielle (comportant une signature et la mention « pour le président », envoyée par lettre recommandée) peut être contestée, dans un délai de 40 jours par une opposition écrite au conseil d'administration de la CAE. L'opposition écrite doit être adressée à la CAE par voie postale exclusivement.

L'opposition est ensuite soumise au conseil d'administration de la CAE et vidée par celui-ci. Passé à nouveau un délai de 40 jours, la décision notifiée du conseil d'administration est définitive. Les décisions du conseil d'administration sont susceptibles d'un recours devant les juridictions sociales.

Le recours est à introduire devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale à Luxembourg (L-1150 Luxembourg, 271 route d'Arlon). Il sera formé, sous peine de forclusion, dans le délai de 40 jours à dater de la notification de cette décision, par simple requête, sur papier libre à déposer au siège du Conseil arbitral.

La requête devra être présentée au Conseil arbitral de la sécurité sociale en double exemplaire, énoncer l'objet de la demande et exposer sommairement les moyens invoqués. Elle doit en outre être signée par la partie demanderesse en personne ou par un mandataire habilité à la représenter devant les juridictions sociales.

Source : www.cae.lu

1.2 Arguments de la CAE

La CAE considère que si avant son congé parental, X a pu occuper un poste à 20 heures auprès de la commune de [...] et en même temps travailler 20 heures en tant qu'artisan-commerçant, sans générer un bénéfice suffisant pour entraîner une dispense de l'assurance de la part du Centre commun de la sécurité sociale, la situation de travail aurait cependant évolué pendant le congé parental.

En outre, ce seul constat démontrerait que le congé parental a permis à X de développer son activité d'artisan/commerçant, X ne contestant pas avoir dû faire face à une augmentation de son activité. Dans son acte d'opposition, elle-même aurait reconnu avoir donné des cours pendant son congé parental et elle aurait finalisé les commandes.

Il serait ainsi prouvé que X aurait diminué la durée de son travail à mi-temps auprès de la commune de [...] en sollicitant un congé parental pour la durée de 10 heures par semaine pour ensuite utiliser la durée du congé parental pour développer son activité d'indépendante au lieu de s'adonner principalement à l'éducation de son enfant pendant la durée accordée.

Par réformation du jugement déféré, il y aurait donc lieu de confirmer le retrait du congé parental, et la demande en remboursement conformément à la décision du conseil d'administration de la CAE serait donc justifiée.

1.3 Arguments de X

X conteste avoir exercé une activité professionnelle pendant la durée de son congé parental et elle soutient avoir été affiliée en tant qu'indépendante depuis 2013. Elle aurait sollicité et obtenu la dispense du Centre commun de la sécurité sociale durant l'année 2020 au vu de son activité réduite de couturière suite à la pandémie due au COVID.

Elle explique l'augmentation de son chiffre d'affaires en 2021 par le fait qu'elle avait terminé certaines robes de mariées en 2020, mais elle n'a pas pu les livrer alors que beaucoup d'événements n'ont pas eu lieu en 2020. La vente d'écharpes aurait également stagné en 2020, mais elle aurait pu vendre en 2021 les écharpes produites en 2020.

Pour étayer l'augmentation de son chiffre d'affaires en 2021, elle verse un relevé de ses déclarations fiscales des années 2018 à 2022. Ces documents démontreraient que son chiffre d'affaires moyen pour les années 2020 et 2021 pris ensemble correspondrait au chiffre d'affaires précédant la période COVID. En plus, ses dépenses auraient diminué en 2021, alors que les commandes de 2020 étaient largement terminées en 2020, mais uniquement vendues et facturées en 2021.

Elle aurait toujours exercé le métier de couturière à mi-temps et elle n'aurait pas pu arrêter complètement son activité d'indépendante pendant le congé parental au risque de perdre sa clientèle. Elle aurait continué à travailler en tant que couturière, mais à un rythme réduit par rapport à son activité avant le congé parental, puisqu'elle s'occupait de son enfant. En

plus, comme elle allaitait son enfant tel qu'il résulte des certificats médicaux versés, elle n'aurait sûrement pas eu la possibilité et le temps d'augmenter son activité d'indépendante.

Pour prouver qu'elle s'est personnellement occupée de son enfant pendant la durée du congé parental, elle verse le contrat d'accueil conclu avec la crèche à partir de septembre 2022, donc après son congé parental qui s'est terminé également en septembre 2022.

1.4 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Suite à sa déclaration d'impôt pour l'année imposable 2021, X a dû se réaffilier avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2021 au Centre commun de la sécurité sociale. Cette réaffiliation a eu lieu après son congé parental.

Au moment de la demande de congé parental, X a été affiliée en la seule qualité de fonctionnaire communal à temps partiel et elle disposait d'une dispense de la part du Centre commun de la sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2020 pour son activité d'indépendante.

À l'instar du Conseil arbitral, le Conseil supérieur de la sécurité sociale relève que X a uniquement demandé l'indemnité pour congé parental en tant que fonctionnaire communale à mi-temps, congé parental qui lui a été accordé pour la durée de 10 heures par semaine.

La CAE a basé sa demande de restitution sur le fait que, suivant déclarations d'entrée du 26 octobre 2022 et du 16 décembre 2022, elle a été affiliée au Centre commun de la sécurité sociale, rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2022, respectivement depuis le 1^{er} janvier 2021, en tant qu'artisan/commerçant. La CAE a ainsi déduit du fait qu'elle a exercé une deuxième activité pendant la durée du congé parental qu'elle aurait dépassé le temps de travail autorisé, de sorte qu'elle n'a plus respecté les conditions pour se voir octroyer un congé parental à temps partiel pour la durée de 12 mois.

En outre, la CAE a fait plaider que l'augmentation du bénéfice réalisé par X en 2021, serait le résultat d'une augmentation de son temps de travail en tant qu'artisan/commerçant, de sorte qu'elle aurait utilisé le temps du congé parental non pas pour s'occuper de son enfant, mais pour développer son commerce de couturière.

Tel que l'a relevé à juste titre par le Conseil arbitral, l'appréciation de la réduction de son temps de travail est uniquement à apprécier par rapport à son activité de fonctionnaire communal à mi-temps et il est constant en cause et non contesté par la CAE qu'elle a uniquement travaillé 10 heures par semaine pendant son congé parental en tant que fonctionnaire communale.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale relève que le seul fait que le bénéfice réalisé en 2021 a entraîné une affiliation rétroactive de X au Centre commun de la sécurité sociale, avec effet au 1^{er} janvier 2021, ne suffit pas à affirmer que X a

non seulement utilisé son mi-temps en tant qu'artisan-commerçant, mais également les 10 heures de son congé parental, pour exercer sa profession de couturière. Il y a également lieu de noter que le congé parental a commencé uniquement le 10 septembre 2021, de sorte que X a cumulé en 2021 le congé parental à raison de 10 heures par semaine et son activité de couturière seulement pendant la durée de 4 mois.

En outre, X fournit des explications précises relatives à l'augmentation de son bénéfice en 2021, explications qu'elle justifie à l'aide de pièces qui contredisent les conclusions de la CAE.

Ainsi, le chiffre d'affaires de l'année 2020 s'élève à 35 991,44 euros et celui de l'année 2021 à 38 817,42 euros. L'augmentation du bénéfice entre 2020 (2 577,46 euros) et 2021 (15 492,74) s'explique par des frais élevés en 2020 (30 240,82 euros) par rapport aux frais en 2021 (20 713,37 euros).

Il y a également lieu de noter que le chiffre d'affaires réalisé en 2022 (36 635,63 euros) était inférieur aux chiffres d'affaires

réalisés en 2018 (43 053,7 euros), 2019 (42 065,87 euros) et 2021 (38 817,42 euros).

Par ailleurs, X verse le contrat d'accueil pour son enfant duquel il résulte qu'elle a uniquement eu recours à une crèche pour garder son enfant à la fin de son congé parental en septembre 2022.

L'affirmation de X concernant les cours qu'elle a donnés une fois par semaine à partir de septembre 2021 ne montre pas non plus qu'elle ait utilisé le temps de son congé parental pour son activité d'indépendante, activité qu'elle pouvait encore exercer à mi-temps sans empiéter sur le temps qui lui était accordé par le congé parental pour s'occuper de son enfant.

C'est partant à bon droit que le Conseil arbitral a retenu qu'il n'est pas démontré par la CAE que pendant son congé parental, à hauteur de 10 heures par semaine, X ne se serait pas adonnée à titre principal à l'éducation de son enfant durant le temps accordé.

2. Faillite de l'employeur : Le salarié peut avoir droit à une indemnité pour congés non pris, mais pas à une indemnité de départ.

Arrêt de la Cour d'appel du 16 mai 2024, n°CAL-2021-00435 du rôle

2.1 Faits et procédure

L'entreprise X a été déclarée en faillite par jugement rendu le 27 juillet 2018.

Un salarié, entré au service de cet employeur le 12 juin 2013 en qualité de « directeur des ressources humaines », a déposé une déclaration de créance, par laquelle il a notamment réclamé² une indemnité compensatoire de congés non pris et une indemnité de départ d'un mois de salaires du fait de son ancienneté supérieure à 5 années.

Lors de la vérification des créances, le curateur de l'employeur a contesté l'entière déclaration de créance du salarié.

Le Tribunal du travail a été saisi et a déclaré fondées toutes les indemnités demandées par le salarié, sauf l'indemnité de départ.

Le curateur de l'employeur décide d'interjeter appel de ce jugement.

2.2 Appréciation de la Cour

Quant à l'indemnité pour congé non pris, la fiche de salaire du mois de juillet renseigne le droit de l'intimé à 51,59 jours de congé non pris à la fin de juillet 2018. Or il s'agit là d'un aveu extrajudiciaire, de sorte que le salarié a droit à son paiement.

Quant à l'indemnité de départ, aucune disposition légale confère au salarié le droit de réclamer une indemnité de départ en cas de déclaration en état de faillite de son employeur.

2 Conformément à l'article L. 125-1 (1) du Code du travail :

« Sans préjudice des dispositions du chapitre VII ci-après, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. En cas de transfert d'entreprise au sens des dispositions du même chapitre VII, les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert, dans les conditions visées aux articles L. 127-3 à L. 127-5. Dans cette dernière hypothèse, la reprise des affaires doit cependant intervenir dans les trois mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par la convention visée au paragraphe (2) de l'article L. 127-5 sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :

1. au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et

2. (L. 8 avril 2018) à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L. 124-3. L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L. 124-3.

Les salaires et indemnités alloués au salarié conformément à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois excéder le montant des salaires et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis. »

3. Licenciement avec effet immédiat : En cas de tolérance de l'employeur quant à l'heure d'arrivée sur le lieu de travail, des retards répétés devenant plus nombreux peuvent justifier un licenciement avec préavis, mais pas avec effet immédiat.

Délégation du personnel : Consulter la délégation du personnel ne constitue pas un acte d'insubordination ou une faute grave justifiant un licenciement.

Arrêt de la Cour d'appel du 14 décembre 2023, n°CAL-2021-00524 du rôle

3.1 Faits et procédure

Une salariée a été engagée en date du 20 septembre 2010 par une société informatique selon CDI, pour un poste d'analyste programmeur auprès de sociétés clientes.

Celle-ci a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé le 12 avril 2019 pour retards répétés tant auprès de sociétés clientes qu'auprès de l'employeur lui-même.

La salariée conteste que les faits soient d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Elle estime que le motif réel de son licenciement réside dans le fait d'avoir consulté la délégation du personnel, le 29 mai 2018, pour obtenir des conseils en vue de demander une modification de ses horaires de l'entreprise, pour « *raisons personnelles* ».

Le Tribunal du travail a considéré le licenciement justifié.

La salariée a interjeté appel contre ce jugement.

3.2 Arguments de la salariée

Les reproches de l'employeur auraient trait pour l'essentiel à des retards de l'ordre de 15 minutes que l'appelante aurait présenté durant sa mission auprès de la SOCIETE3.), au printemps 2018.

La salariée fait valoir que ces retards ne seraient prouvés ni par la production de relevés de pointage pertinents ni autrement. Aucune désorganisation de l'entreprise ne serait en outre établie.

La salariée admet qu'elle ait parfois pu se présenter avec quelques minutes de retard sur son lieu de travail, mais cela étant dû à un lieu de résidence et une situation familiale qui causaient des « *difficultés difficilement surmontables* ». Or l'employeur a toléré ces retards pendant de nombreuses années. Elle explique aussi avoir fait de son mieux pour arriver sur son lieu de travail le plus tôt possible, après avoir déposé ses enfants à la crèche et à l'école et serait restée « *au travail plus tard le soir pour compenser* ».

Pour elle, ce n'est que du fait qu'elle a pris l'initiative de consulter la délégation du personnel, que l'employeur l'a sanctionnée. Or, elle rappelle que consulter la délégation du personnel est un droit inaliénable, ne s'apparentant nullement à un acte d'insubordination.

3.3 Arguments de l'employeur

Le contrat de travail en cause prévoit des horaires de travail fixes s'étendant de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30, mais qu'il stipule en outre que cet horaire de travail peut être adapté lorsque le salarié est envoyé en mission auprès d'un client.

Cette dernière hypothèse serait intervenue lors de l'intervention auprès de la SOCIETE3.).

Aussi l'horaire de travail adapté aurait-il été beaucoup plus avantageux et flexible, en ce sens que celle-ci aurait eu pour seule contrainte d'arriver le matin entre 7h15 et 9h15 et de partir l'après-midi entre 16h15 et 18h15.

Or, dès le 15 mai 2018, la salariée aurait présenté des retards fréquents et importants, malgré d'itératifs rappels à l'ordre, et multiplié les absences pour cause de maladie.

Du 30 mai 2018 au 28 mars 2019, elle aurait été en arrêt de travail sans interruption et n'aurait repris le travail qu'à la suite de la décision d'aptitude au travail du médecin conseil de la CNS.

À partir du mois d'avril 2019, la salariée aurait de nouveau accumulé les retards, parfois supérieurs à une demi-heure, voire même une heure.

Il a donc pris la décision de la licencier avec effet immédiat pour ses retards répétés « *au sein de la SOCIETE3.), mais également pour ses retards dans les locaux de SOCIETE1.), lors de sa reprise en mars 2019* ».

La présentation des faits par la salariée qui tendrait à faire croire qu'elle aurait été licenciée pour quelques légers retards de 15 minutes serait proprement ridicule, puisqu'il s'agirait, en réalité, de retards très fréquents et importants « *allant parfois jusqu'à plus d'une heure* ».

Les retards auraient été à ce point répétés, voire systématiques, en dépit des nombreux rappels à l'ordre de l'employeur et du client de l'employeur, que le comportement de la salariée se serait apparenté à de la « *provocation* ».

3.4 Appréciation de la Cour

La Cour constate que les retards reprochés à la salariée se sont étendus sur une longue période, qu'ils étaient fréquents

et importants pendant que celle-ci était en mission auprès de la SOCIETE3.) entre le 15 mai et le 6 juin 2018, mais que l'employeur n'a pris aucune sanction à son encontre mis à part un simple rappel à l'ordre en date du 30 mai 2018 et qu'à l'issue d'un congé de maladie de longue durée, celle-ci a pu reprendre son travail dans les locaux de SOCIETE1.), le 1^{er} avril 2019, en continuant de présenter des retards dont l'importance n'est pas établie par l'employeur, et cela sans faire l'objet d'un avertissement.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que le reproche de l'employeur relatif aux retards répétés de la salariée n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations contractuelles de travail, au moment du licenciement avec effet immédiat de cette dernière, le 12 avril 2019.

Par ailleurs, le fait d'avoir consulté la délégation du personnel de la SOCIETE3.) au sujet d'une éventuelle adaptation des horaires, en date du 29 mai 2018 n'est pas de nature à constituer un acte d'insubordination ni plus généralement une faute grave, outre que ce fait n'a donné lieu à aucune sanction dans l'immédiat ni dans un délai rapproché, après que l'employeur en ait eu connaissance, le 1^{er} juin 2018.

La Cour relève que la salariée présentait une ancienneté de plus de huit ans et qu'elle avait pu compter, dans le passé, sur une tolérance certaine de son employeur concernant le respect de son heure d'arrivée sur son lieu de travail. La cour en déduit que si l'accumulation des manquements reprochés à la salariée aurait tout au plus pu justifier un licenciement avec préavis, celle-ci ne permet pas de justifier son licenciement avec effet immédiat.

En conséquence, le licenciement litigieux doit être déclaré abusif par réformation du jugement entrepris.

4. Licenciement pour faute grave : Des faits trop anciens ne peuvent pas être invoqués par l'employeur à l'appui de nouveaux faits pour licencier le salarié pour faute grave.

Arrêt de la Cour d'appel du 16 mai 2024, n°CAL-2023-00486 du rôle

4.1 Faits et procédure

Un salarié a été embauché le 1^{er} septembre 2004 en tant qu'ouvrier de production. Il a été licencié avec effet immédiat le 29 octobre 2021 pour des faits commis en 2012, 2013, 2016, 2020 et 2021. Le salarié estime que les faits des années précédant 2020 sont trop anciens, et que de fait il faut les rejeter. Il a donc contesté son licenciement.

Le Tribunal du travail a déclaré le licenciement fondé et justifié. S'il a considéré que c'était à juste titre que le salarié concluait au rejet des faits des années 2012, 2013 et 2016 comme étant trop anciens, il a, en revanche, retenu que les faits des 8 juin 2020 et 19 janvier 2021 devaient être pris en considération avec les faits des mois d'août et d'octobre 2021 et que l'ensemble de ces faits, à les supposer établis, étaient de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, malgré l'ancienneté du salarié, dans la mesure où ils étaient préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié a interjeté appel.

4.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient que les faits de 2020 et 2021 sont trop anciens pour être invoqués à la base de son licenciement survenu en octobre 2021. Il considère en outre que les motifs manquaient de précision dans la lettre de licenciement. Par ailleurs, il fait valoir que, même à supposer vrais les faits repris dans la lettre de licenciement, ceux-ci ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu, notamment du fait de son ancienneté de service de 18 ans.

4.3 Appréciation de la Cour

Suivant l'article L.124-10 paragraphe (6) du Code du travail, le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales, ce délai n'étant cependant pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

En vertu de ces dispositions légales, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci. Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Comme le tribunal, la Cour retient néanmoins qu'en l'espèce, les faits de 2012, 2013 et 2016, remontant à une période de cinq à neuf ans avant le licenciement, sont à considérer comme trop anciens pour être invoqués à l'appui des faits plus récents, l'employeur ne les ayant à l'époque pas jugés suffisamment graves pour justifier un licenciement et affirmant qu'entre l'incident du mois d'octobre 2016 et celui du mois de juin 2020, le salarié n'a plus fait preuve d'un comportement agressif envers ses collègues de travail ou ses supérieurs hiérarchiques.

La Cour approuve encore le Tribunal du travail en ce que, pour apprécier le caractère justifié du licenciement avec effet immédiat du 29 octobre 2021, le tribunal a pris en considération les faits des 8 juin 2020, 19 janvier 2021 et 20 août 2021, invoqués à l'appui de l'incident du 5 octobre 2021, dans la mesure où lesdits faits ne remontaient qu'à une période de deux à seize mois avant ce dernier incident.

C'est également à bon droit que la juridiction du premier degré a dit que le fait que l'employeur n'ait licencié « *le salarié* » que trois semaines après le dernier incident n'est pas de nature à atténuer la gravité dudit fait, étant donné qu'aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (6) du Code du travail,

le législateur a accordé à l'employeur un délai d'un mois pour invoquer une faute grave.

Les faits reprochés, pris dans leur ensemble, traduisent un comportement irrespectueux, agressif et menaçant « *du salarié* » à l'égard de sa supérieure hiérarchique, préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise et de nature à rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien de la relation de travail, ce nonobstant l'ancienneté de service de 17 ans du salarié.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer.

5. Droit européen : Le travailleur a droit à une indemnité pour les jours de congé annuel payé non pris, même s'il quitte volontairement son emploi.

Arrêt de la CJUE (grande chambre) du 18 janvier 2024, Comune di Copertino, C-218/22

5.1 Faits et procédure

X a été employé, du 1^{er} février 1992 au 1^{er} octobre 2016, par la commune de Copertino. Il a démissionné en date du 1^{er} octobre 2016 pour prendre sa retraite anticipée. Il a réclamé à son employeur une indemnité au titre de 79 jours de congé annuel payé acquis au cours de la période comprise entre l'année 2013 et l'année 2016.

L'employeur a contesté cette demande en invoquant l'article 5, paragraphe 8, du décret-loi n° 95, qui oblige tout agent à prendre les jours de congé qu'il avait acquis avant la fin du contrat de travail.

La juridiction de renvoi fait observer que la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle, Italie), a jugé que cet article 5, paragraphe 8, du décret-loi n° 95, et prévoyant, sous réserve de certaines exceptions, qu'aucune compensation financière ne peut être versée pour les congés payés non pris était conforme aux principes consacrés par la Constitution italienne, sans porter atteinte à ceux du droit de l'Union ainsi qu'aux règles de droit international.

La Corte costituzionale (Cour constitutionnelle) aurait tenu compte à la fois de la nécessité de maîtriser les dépenses publiques et de contraintes organisationnelles pour l'employeur public, en relevant que cette réglementation visait à mettre un terme au recours incontrôlé à la « *compensation financière* » des congés non pris ainsi qu'à réaffirmer la prééminence de la prise effective des congés. Selon cette dernière, l'interdiction de verser une indemnité financière serait écartée lorsque les congés n'ont pas été pris pour des raisons indépendantes de la volonté du travailleur, telles que la maladie, mais non pas en cas de démission volontaire.

La juridiction de renvoi éprouve des doutes quant à la compatibilité avec le droit de l'Union de l'article 5, paragraphe 8, du décret-loi n° 95 et a donc décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) L'article 7 de la directive [2003/88] ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal (à savoir l'article 5, paragraphe 8, du décret-loi n° 95 [...]), qui, pour des raisons tenant à la maîtrise des dépenses publiques et aux besoins d'organisation de l'employeur public, prévoit l'interdiction de verser une compensation financière au titre des congés en cas de démission volontaire de l'agent public ? »
- 2) En cas de réponse affirmative [à la première question], l'article 7 de la directive [2003/88] ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils imposent à l'agent public de prouver l'impossibilité, pour lui, de bénéficier de congés pendant la durée de la relation de travail ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 2003/88 :

« L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. »

Article 7

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. »

2. *La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.* »

DROIT ITALIEN

Constitution italienne

Article 36, paragraphe 3

« *Le travailleur a droit au repos hebdomadaire et à un congé annuel payé et ne peut y renoncer.* »

Code civil italien

Article 2109

« 1. *Le travailleur a droit à un jour de repos par semaine, coïncidant normalement avec le dimanche.*

2. *Il a également droit à une période annuelle de congé payé, éventuellement continue, à un moment déterminé par l'employeur, compte tenu des besoins de l'entreprise et des intérêts du travailleur. La durée de cette période est fixée par la loi, les normes corporatives, les usages ou l'équité.* »

Décret-légal n. 95

Article 5, paragraphe 8

« *Les congés de vacances, temps de repos et autres congés revenant au personnel, y compris de direction, des administrations publiques incluses dans le compte économique consolidé de l'administration publique, telles qu'identifiées par [l'Istituto nazionale di statistica – ISTAT (Institut national de statistiques, Italie)] conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 2, de la loi n° 196 du 31 décembre 2009, ainsi que des autorités indépendantes, y compris [la Commissione nazionale per le società e la borsa – Consob (Commission nationale des sociétés et de la Bourse, Italie)], doivent être pris conformément aux dispositions des règlements respectifs de ces administrations, et ne peuvent en aucun cas donner lieu au versement d'indemnités compensatrices. Cette disposition s'applique également dans le cas où la relation de travail prend fin pour cause de mobilité, de démission, de licenciement, de retraite et d'atteinte de la limite d'âge. Les éventuelles dispositions réglementaires et contractuelles plus favorables cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent décret-loi. La violation de la présente disposition, outre qu'elle entraîne la récupération des sommes indûment versées, est source de responsabilité disciplinaire et administrative pour le dirigeant responsable.*

Le présent paragraphe ne s'applique pas au personnel enseignant, administratif, technique et auxiliaire qui a la qualité de remplaçant temporaire et occasionnel ou d'enseignant sous contrat jusqu'à la fin des cours ou des activités d'enseignement, dans la limite de la différence entre les jours de congé dus et les jours où le personnel en question est autorisé à prendre ses congés. »

5.2 Interprétation de la Cour

Le droit fondamental au congé annuel payé comporte un droit à l'obtention d'un paiement ainsi que le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail.

À cet égard, il convient de rappeler que, lorsque la relation de travail a pris fin, la prise effective du congé annuel payé auquel le travailleur a droit n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, le travailleur a droit à une indemnité financière pour les jours de congé annuel non pris.

Un travailleur, qui n'a pas été en mesure de prendre tous ses droits au congé annuel payé avant la fin de sa relation de travail, a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris. N'est pas pertinent, à cet égard, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin. Dès lors, la circonstance qu'un travailleur mette fin, de son propre chef, à sa relation de travail, n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail.

Il apparaît que, en vertu de l'article 5, paragraphe 8, du décret-loi n° 95, X n'a pas droit à l'indemnité financière afférente à l'ensemble de ces jours de congé non pris pour la seule raison qu'il a mis volontairement fin à la relation de travail en prenant une retraite anticipée, ce qu'il aurait été en mesure de prévoir à l'avance.

Or, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin n'est pas pertinent au regard du droit à percevoir une indemnité financière.

Si des limitations peuvent être apportées au droit au congé annuel à condition, elles doivent être nécessaires et répondre effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union.

Ici, il s'agit, d'une part, de maîtriser les dépenses publiques et, d'autre part, des besoins organisationnels de l'employeur public et l'encouragement à l'adoption de comportements vertueux des parties à la relation de travail.

Concernant la maîtrise des dépenses publiques, la protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations purement économiques.

Le deuxième objectif peut être compris comme visant à inciter les travailleurs à prendre leurs congés.

En outre, un droit au congé annuel payé acquis ne peut pas s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

L'employeur doit par conséquent veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin, formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisé, ou ne pourront plus être remplacés par une indemnité financière. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

Il s'ensuit que, à défaut pour l'employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit audits congés à la fin de la période de référence ou de la période de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, n'est pas possible.

5.3 Réponse de la Cour

« L'article 7 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, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, pour des raisons tenant à la maîtrise des dépenses publiques et aux besoins organisationnels de l'employeur public, prévoit l'interdiction de verser au travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé acquis, tant au cours de la dernière année d'emploi que des années antérieures, qui n'ont pas été pris à la date de la cessation de la relation de travail, lorsque celui-ci met volontairement fin à cette relation de travail et qu'il n'a pas démontré qu'il n'avait pas pris ses congés au cours de ladite relation de travail pour des raisons indépendantes de sa volonté. »