

INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Stage de formation** : L'absence de formation ou le traitement du stagiaire comme un salarié ordinaire entraîne la requalification du stage en contrat de travail..... **p. 2**
2. **Indemnisation du préjudice matériel à la suite d'un licenciement abusif** : Le salarié doit commencer les recherches d'un nouvel emploi durant la période de préavis avec dispense de travail..... **p. 3**
3. **Modification immédiate du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier** : Notification par l'employeur au salarié avec précision de la ou des fautes graves lui reprochées. La sanction du défaut de notification est la nullité, à condition de continuer la relation de travail..... **p. 5**
4. **Transaction** : La transaction peut être annulée, lorsque le consentement du salarié a été obtenu de force ou lorsque les concessions de chaque partie sont déséquilibrées. Preuve à rapporter par le salarié..... **p. 7**
5. **Licenciement oral** : Prouvé par l'absence d'une résiliation d'un commun accord, le défaut de démission de la salariée, sa désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale, le non-paiement des salaires et le défaut de remise de fiches de salaire par l'employeur, assortis de l'injonction de restituer ses effets personnels..... **p. 9**
6. **Droit européen** : Est-ce que l'emploi d'une assistante personnelle aidant une personne handicapée dans la vie quotidienne peut être réservé aux personnes ayant une certaine tranche d'âge ? **p. 10**

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

1. Stage de formation : l'absence de formation ou le traitement du stagiaire comme un salarié ordinaire entraîne la requalification du stage en contrat de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 janvier 2024, n° CAL-2021-00916 du rôle

1.1 Faits et procédure

A a saisi le Tribunal du travail d'une requête tendant à dire que sa relation contractuelle avec la SOCIETE1.) est à qualifier non pas de stage, mais de contrat de travail.

Le Tribunal du travail a dit que les parties étaient liées par un contrat de travail et a fait droit à la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 31 320,12 euros.

1.2 Jugement du Tribunal du travail

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, a entre autres retenu :

- qu'il est de principe que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des circonstances de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur ;
- qu'il résulte des éléments du dossier que la convention que les parties ont nommée « *Ausbildungsvertrag* », constitue en réalité un contrat stage de formation alors qu'il ne rentre pas dans les prévisions de l'article L. 111-1 du Code du travail qui définit le contrat d'apprentissage ;
- que si le stage a été détourné de son objet, notamment en l'absence de formation ou parce que le stagiaire a été traité comme un salarié ordinaire, il y a lieu de requalifier le stage en contrat de travail ;
- qu'en l'espèce, il résulte des attestations testimoniales concordantes, versées aux débats, que A a été affectée à des tâches demandant un rendement comparable à celui d'un travail normal, assimilable à celui d'un salarié affecté de façon permanente à la société et que dès lors, la convention de stage n'est pas régulière et a été détournée de son objet ;
- qu'il y a dès lors lieu de constater que les parties étaient liées en réalité par un contrat de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

1.3 Arguments des parties devant la Cour d'appel

SOCIETE1.) fait valoir que A travaillait chez elle dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et qu'elle était encadrée par un formateur. Elle nie l'existence d'un contrat de travail entre parties et estime qu'il appartient à A de rapporter la preuve de son existence. Elle considère à cet égard que les éléments versés aux débats par A sont insuffisants pour l'établir.

Elle soutient que, même à supposer que le contrat d'apprentissage n'ait pas été valablement conclu, ce dernier ne saurait

cependant être requalifié en contrat de travail, à défaut de disposition légale en ce sens.

A fait valoir que, contrairement au but visé par la formation, la SOCIETE1.) l'aurait traitée comme une personne expérimentée en lui confiant 150 clients, sans lui adjoindre un interlocuteur-formateur, et en la faisant travailler à temps plein aux mêmes horaires et avec les mêmes conditions que les autres salariés.

Elle estime que SOCIETE1.) n'apporte aucune preuve de l'existence d'un contrat d'apprentissage valable, ni un élément de fait ou de droit permettant de contester valablement l'appréciation des juges de première instance.

Elle aurait été tenue de respecter les horaires de travail définis et imposés par SOCIETE1.) et aurait dû s'adapter aux besoins de l'entreprise.

Elle considère qu'il appartient aux juridictions d'interpréter les contrats conclus entre parties afin de leur restituer leur véritable nature juridique.

1.4 Appréciation de la Cour

A est entrée au service de la SOCIETE1.), sur base d'un contrat de droit allemand (« *Ausbildungsvertrag* ») signé en date du 21 juillet 2015.

Le Tribunal du travail a rappelé à juste titre que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des circonstances de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

C'est encore à bon droit que la juridiction de première instance a considéré que les parties ont, en réalité, conclu un contrat de stage de formation, après avoir examiné l'objet du contrat du 21 juillet 2015.

En principe, le stage en entreprise, bien que constituant une mise en situation de travail ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de travail.

En effet, la finalité première d'un stage est celle d'une mise en situation en milieu professionnel, au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation théorique en vue d'obtenir un diplôme et de favoriser son insertion professionnelle.

Cependant, s'il s'avère que le stage a été détourné de son objet, notamment en l'absence de formation ou parce que le stagiaire a été traité comme un salarié ordinaire, il y a lieu de requalifier le stage en contrat de travail.

Admettre une impossibilité de requalification, comme le soutient la SOCIETE1.), serait faire fi des dispositions d'ordre public protectrices édictées en faveur du salarié et prévues à l'article L. 010-1 du Code du travail, notamment en ce qui concerne le salaire social minimum. C'est à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail qu'il appartient d'en rapporter la preuve.

A verse, à l'appui de ses affirmations, notamment ses fiches de salaire et quatre attestations testimoniales.

Les fiches de salaire de A mentionnent que celle-ci est occupée en qualité de « *Sport und Fitnesskaufmann* ». Elles établissent que A a travaillé à temps plein pendant toute la période du stage de septembre 2015 à mars 2019.

Dans son attestation, PERSONNE2.) déclare notamment ce qui suit : « *Je sais que A ne travaillait jamais le lundi. Cependant, elle travaillait de mardi à vendredi 10 heures. Il y avait des jours où elle commençait à 8.00 et terminait à 20.00 heures. Elle avait bien sûr deux heures de pause. À mon avis elle faisait le même travail qu'un employé avec un contrat à durée indéterminée puisqu'elle avait ses propres clients.* »

Les horaires de travail sont confirmés par les déclarations de PERSONNE3.) qui précise que A a encore travaillé une à deux fois par mois un samedi.

PERSONNE4.) atteste que : « *Frau A war als studentische Auszubildende beschäftigt. Ihre Arbeitszeit umfasste 40 Wochenstunden. Im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit betreute sie ca 150 Kunden im Bereich der Trainingsbetreuung. Durch die Geschäftszeiten des Fitnessclubs Lean 4Health musste Frau A auch in regelmäßigen Abständen Samstags arbeiten. Ihr Arbeitsfeld hatte viele Gemeinsamkeiten mit denen eines Festangestellten. Aufgrund ihres Studiums war Frau A ca 20 Tage im Jahr in Saarbrücken zum Präsenz-*

unterricht und wurde für diese Zeit von der Arbeit freigestellt bzw jeder Studien/Unterrichtstag wurde mit 8 Stunden berechnet. »

PERSONNE4.), qui suivant le contrat du 21 juillet 2015 était le responsable de la formation de A (« *Verantwortlicher Ausbilder* »), ne dit pourtant mot sur une éventuelle formation pratique spécifique de cette dernière au sein de l'entreprise.

PERSONNE5.) confirme que A travaillait 40 heures par semaine et qu'elle était « *die meiste Zeit im Betrieb* » et seulement pendant 21 sur 182 semaines à l'université.

Sur base des attestations testimoniales précitées, la Cour approuve le Tribunal du travail d'avoir retenu que A a été affectée à des tâches normales dans des conditions similaires à celles d'un salarié affecté de façon permanente à l'entreprise.

Force est encore de constater que SOCIETE1.) ne précise pas en quoi aurait consisté la formation pratique spécifique dont aurait dû bénéficier A. Elle ne spécifie pas les tâches à finalité éducative et de formation qui auraient été assignées à l'étudiante et qui auraient été destinées à préparer l'examen final, alors pourtant qu'elle reconnaît l'existence d'une telle obligation dans ses conclusions.

En l'absence de toute preuve d'une formation et A ayant été traitée comme un salarié ordinaire, la Cour retient, à l'instar des juges du premier degré, qu'en l'occurrence la convention de stage a été détournée de son objet et que les parties étaient liées, en réalité, par un contrat de travail.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que SOCIETE1.) a été condamnée à des arriérés de salaire de 31 320,12 euros, équivalant à la somme des différences entre le montant reçu chaque mois par A à titre de salaire et celui du salaire social minimum, ledit montant n'ayant par ailleurs fait l'objet d'aucune critique.

2. Indemnisation du préjudice matériel à la suite d'un licenciement abusif : Le salarié doit commencer les recherches d'un nouvel emploi durant la période de préavis avec dispense de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 21 décembre 2023, n° CAL-2021-00253 du rôle

2.1 Jugement de première instance

Une salariée licenciée abusivement a demandé l'indemnisation de son préjudice matériel.

Le Tribunal du travail a constaté que la fin des relations contractuelles entre parties date du 28 février 2019 et que la salariée, licenciée le 18 octobre 2018 avec préavis dispensé de travail, n'a commencé ses recherches d'un nouvel emploi qu'en mars 2020.

Le tribunal a retenu que les pertes de salaire réclamées trouveraient leur cause dans l'inertie de la salariée et étaient sans relation causale avec le licenciement intervenu.

La salariée a relevé appel.

2.2 Position de la salariée

La salariée, par réformation, réitère sa demande formulée en première instance en indemnisation de son préjudice matériel, évalué à la somme de 12 228,38 euros (calculée sur base d'un salaire mensuel de 1 019,03 euros et d'une période de référence de 12 mois).

La salariée reproche au Tribunal du travail de ne pas avoir tenu compte de la résistance injustifiée de l'employeur de lui communiquer le certificat de travail. Elle soutient que le certificat de salaire de retenue d'impôt et de crédit d'impôt

ne lui aurait été communiqué qu'en date du 27 février 2020 et que le certificat de travail ne lui aurait été communiqué par l'employeur qu'en date du 25 mai 2020 après lancement d'une procédure devant le Tribunal du travail, siégeant en matière de référé, le 9 avril 2020. Ce ne serait qu'après présentation de ce certificat, nécessaire pour lui permettre de bénéficier des possibilités de formation ainsi que des indemnités de chômage, qu'elle aurait pu s'inscrire auprès de Pôle emploi en France. Elle affirme que cette communication tardive du certificat serait en relation causale avec le préjudice matériel réclamé pour diminuer considérablement ses chances de succès d'embauche auprès d'un nouvel employeur.

Elle fait encore grief au Tribunal d'avoir écarté le certificat médical du 25 janvier 2019 du Dr X, attestant de son état d'anxiété dépressive, et de ne pas avoir pris en compte le contexte de la pandémie du Covid 19 qui aurait paralysé le marché de l'emploi pendant presque deux années.

La salariée affirme avoir effectué des prestations au comptoir de parfumerie de la société Y les 19 janvier, 27 février, 3, 4, 5 et 6 mars, 17, 20 et 21 mai, 12, 18 et 19 juin, 8, 10, 11, 17, 18, 20 - 24 décembre 2021 ainsi que les 21, 25, 26 au 28 mai 2022 dans le cadre d'un contrat de mission temporaire.

Elle déclare encore avoir effectué des formations en 2022 lui ayant notamment permis d'effectuer des prestations d'aide-soignante les 9 et 10 juillet 2022.

2.3 Arguments de l'employeur

Arguant que la salariée s'est présentée pour la première fois le 21 janvier 2020 chez Pôle emploi et aurait entamé ses recherches d'un nouveau travail en mars 2020, l'employeur conteste tout lien causal entre le licenciement intervenu et les pertes de revenu alléguées et conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption des motifs du Tribunal du travail.

L'employeur conteste encore le préjudice allégué en son quantum, étant donné que la salariée admet avoir touché des allocations de chômage et touché des rémunérations périodiques.

2.4 Appréciation de la Cour

C'est à bon droit que le Tribunal du travail a relevé que la réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé.

Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail.

D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte.

Seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi sont indemnisées, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement et ne saurait se cantonner dans une attitude passive ou une simple inscription comme chômeur.

Il appartient à la salariée d'établir son préjudice et de prouver avoir fait tous les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. Ainsi il appartient à la salariée de procéder immédiatement, après son licenciement à la recherche d'un nouvel emploi puisque c'est en cette période que se trouve établi le lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi.

Il n'est pas contesté en l'espèce que la salariée a été licenciée le 18 octobre 2018 avec dispense d'exécuter son préavis et qu'elle a touché son salaire jusqu'au 28 février 2019. Dès lors la salariée disposait de tout son temps pour débiter ses recherches d'un nouveau travail, la jurisprudence retenant une obligation de commencer les recherches d'un nouvel emploi durant la période de préavis avec dispense de travail.

Il est de jurisprudence que la simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour retrouver un nouvel emploi.

Dès lors, la salariée, qui ne justifie pas d'un refus d'inscription par le Pôle emploi, ne saurait se prévaloir d'une incidence décisive du retard de l'employeur dans la délivrance du certificat de travail.

S'il résulte d'un certificat médical isolé du 25 janvier 2019 émis par un médecin généraliste, non appuyé par des pièces attestant d'un suivi régulier auprès d'un spécialiste ou d'un psychothérapeute que « *l'état de santé de la salariée est fortement dégradé depuis la perte de son emploi* » et que « *la patiente est très anxieuse* », la salariée n'a pas établi qu'elle n'ait pu, depuis son licenciement, entreprendre des démarches actives pour retrouver un nouvel emploi. Le teneur du certificat médical ne permet en tout état de cause pas de retenir que l'état dépressif de la salariée eût été la conséquence directe de la faute de son employeur. La présomption simple attachée à la teneur d'un certificat médical est limitée aux constatations médicales proprement dites et le ressenti subjectif d'un patient, tel qu'il s'exprime dans ses déclarations, ne correspond pas nécessairement à la vérité. S'il est vrai que certains certificats médicaux établissent une relation entre la dépression litigieuse et le « *licenciement abusif* » du patient, la Cour ne saurait ajouter foi à ces affirmations qui ne relèvent pas du domaine de compétences de leur auteur et dépassent les limites de la science médicale. Le certificat médical litigieux du 25 janvier 2019 n'atteste que de l'état dépressif de la salariée, mais en aucun cas de son lien avec le licenciement du 18 octobre 2018.

La salariée ne saurait pas non plus se prévaloir d'une mauvaise situation sur le marché de l'emploi en raison de la pandémie, survenue en mars 2020, soit un an après la fin de son préavis et sans relation causale avec le préjudice allégué. La salariée, âgée de 34 ans au moment du licenciement et ayant travaillé comme vendeuse auprès de l'employeur, ne justifie pas des moindres recherches personnelles d'emploi

pendant la période antérieure à mars 2020. Au vu de son inaction totale pendant une durée de plus d'un an après son licenciement, c'est à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que les pertes de salaire postérieures au licenciement se trouvent en relation cause avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale avec le licenciement abusif.

3. Modification immédiate du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier : Notification par l'employeur au salarié avec précision de la ou des fautes graves lui reprochées. La sanction du défaut de notification est la nullité, à condition de continuer la relation de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 4 janvier 2024, n° CAL-2022-00229 du rôle

3.1 Faits

A a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en la qualité de chauffeur de camion par CDI du 1^{er} juin 2008, avec reprise de son ancienneté au 26 novembre 2007.

Par courrier du 30 août 2018, la société SOCIETE1.) a convoqué A à un entretien préalable en vue d'une modification substantielle de son contrat de travail portant sur le lieu de travail, la fonction et le salaire, entrevue fixée au 6 septembre 2018.

Par courrier du 6 septembre 2018, A a été dispensé de toute prestation de travail jusqu'à la décision à intervenir de la part de l'employeur.

Par courrier du 11 septembre 2018, la société SOCIETE1.) a notifié à A la prédite modification substantielle de son contrat de travail et précisant qu'en l'absence d'une réponse de sa part, elle lui transmettra « les modifications de contrat avec effet immédiat ».

Par courrier recommandé du 13 septembre 2018, la société SOCIETE1.) indique les modifications qu'elle apporte au contrat de travail conclu entre parties portant sur le lieu de travail, la fonction et le salaire et les motifs à la base de sa décision.

Par courrier du 14 septembre 2018, A a informé son employeur qu'il refuse d'accepter les modifications de son contrat de travail qui lui ont été notifiées suivant le courrier du 14 septembre 2018 et qu'il démissionne de son poste de travail, en attirant l'attention de l'employeur sur le fait que sa « démission est à considérer comme licenciement qui fera l'objet d'un recours judiciaire pour résiliation abusive du contrat de travail ».

A a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire que la résiliation du contrat de travail du 26 novembre 2007, qui découle de son refus du 14 septembre 2018 de la modification substantielle

du contrat de travail, constitue un licenciement abusif et obtenir diverses indemnités.

Débouté en 1^{ère} instance, A a formé appel.

3.2 Quant au respect de la procédure de modification du contrat

A soutient que son ancien employeur n'aurait pas respecté la procédure prévue par l'article L. 121-7 du Code de travail en cas de modification d'une clause substantielle du contrat de travail, en ce que l'ancien employeur n'aurait pas motivé son courrier aux termes duquel il a annoncé ladite modification substantielle, soutenant que cette annonce définitive aurait déjà figuré au courrier du 11 septembre 2018, et non pas tel que retenu par le jugement entrepris, au courrier recommandé du 13 septembre 2018.

La société SOCIETE1.) conteste ne pas avoir respecté ces dispositions.

Aux termes de l'article L. 121-7 du Code du travail, « Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5. La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10. La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11. »

Pour être sujette à l'article L. 121-7 précité, la modification doit donc non seulement être unilatérale mais doit encore porter sur une clause essentielle / substantielle du contrat et être en défaveur du salarié. Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui

avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter. Il ne suffit pas que le salarié ressente le changement opéré comme préjudiciable, mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification. La modification unilatérale du contrat de travail ne peut se faire arbitrairement mais devra être justifiée par des motifs soumis aux mêmes conditions de précision et d'exhaustivité qu'en matière de licenciement. Ainsi, en cas de modification immédiate du contrat de travail en défaveur du salarié fondée sur une faute grave de ce dernier, elle doit être notifiée de suite par l'employeur au salarié en énonçant de manière circonstanciée la ou les fautes graves lui reprochées et qui amènent l'employeur à procéder au changement annoncé.

Tel que relevé à bon droit par le Tribunal du travail, la sanction du défaut de notification d'une modification substantielle d'une clause du contrat de travail est la nullité. La nullité ne se conçoit cependant qu'en cas de continuation des relations de travail. Tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque par courrier du 14 septembre 2018, A a informé son employeur qu'il refuse d'accepter les modifications de son contrat de travail.

La sanction d'une modification d'une clause essentielle en défaveur du salarié, non acceptée par ce dernier, est la même que celle d'un licenciement, conformément à l'article L. 121-7 alinéa 3 du Code du travail.

En l'occurrence, il résulte des éléments du dossier que par courrier du 30 août 2018 l'employeur a convoqué A à un entretien préalable, au motif qu'il « envisage de procéder à une modification substantielle » de son contrat de travail. L'entretien préalable a eu lieu le 6 septembre 2018. Suite à cet entretien et par courrier du même jour, A a été dispensé de prêter son travail et ceci « jusqu'à réception de notre décision ». Par courrier simple du 11 septembre 2018, l'employeur informe A de ce qui suit : « suite à l'entretien préalable de modification de fonction et de salaire du jeudi 6 septembre 2018 auquel vous avez participé et en application de Code du travail et du contrat collectif actuellement en vigueur, nous tenons à vous informer de notre décision comme suit : - votre fonction sera employé polyvalent au sein de notre centrale à ADRESSE3.) - votre nouveau salaire mensuel brut pour cette fonction et de 2 158,11 euros à l'indice 814,40 correspondant au groupe A1, échelon 33 de notre convention collective. Néanmoins, nous sommes enclins à maintenir votre salaire actuel jusqu'à la date du 14 mars 2019 à condition que vous signez votre nouvel avenant de contrat prévoyant votre modification de façon immédiate et votre salaire future comme mentionné ci-dessus à partir du 15 mars 2019. En l'absence d'une réponse de votre part ce mercredi 12 septembre 2018 au soir, nous vous signifions les modifications de contrat avec effet immédiat. »

Il est constant en cause que A n'a pas réagi à ce courrier. Par courrier recommandé du 13 septembre 2018, l'employeur indique à A son mécontentement quant à la façon dont il exécute son travail, lui reprochant un manque de sérieux en général, mais notamment aussi de nature à mettre en péril

l'intégrité physique de ses collègues. Il lui rappelle qu'il a fait l'objet de trois avertissements en date des 18 août 2017, 22 novembre 2017 et 30 novembre 2017, et que trois autres incidents se sont produits le 27 avril 2018, 28 juillet 2018 et 18 août 2018. Il déclare qu'« afin de préserver la sécurité et la sérénité au sein de notre équipe de transport nous sommes amenés à modifier de façon immédiate et dès aujourd'hui les clauses suivantes de votre dernier contrat de travail : - votre nouvelle fonction sera employé polyvalent au sein de notre centrale à ADRESSE3.) - votre nouveau salaire mensuel brut pour cette fonction et de 2 158,11 euros à l'indice 814,40 correspondant au groupe A1, échelon 33 de notre convention collective.

Ce courrier met fin à votre dispense de travail que nous vous avons délivré le 6 septembre 2018 et nous vous attendons donc à partir du 14 septembre 2018 à 6 heures pour reprendre votre travail. »

La Cour constate qu'aux termes du courrier du 11 septembre 2018, l'employeur a annoncé sa décision de modifier des clauses substantielles du contrat de travail de A. Cependant, l'employeur précise qu'il serait encore disposé à retarder la modification substantielle relative au salaire jusqu'au 15 mars 2019 sous condition que le salarié accepte jusqu'au lendemain la modification envisagée. Il en résulte que la décision de l'employeur, certes articulée dans des termes précis dès le 11 septembre 2018 a été tenue en suspens dans l'attente d'une réaction du salarié à la proposition lui soumise. La décision n'est partant devenue définitive qu'à partir de l'écoulement de la période laissée au salarié pour prendre position par rapport à cette proposition.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que c'est la lettre du 13 septembre 2018 (la Cour note que le tribunal parle de la lettre du 14 septembre 2018, étant donné le salarié l'a réceptionné le 14 septembre 2018) de la société SOCIETE1.) qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

3.3 Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code du travail, auquel l'article L. 121-7 du même code renvoie, la modification du contrat de travail avec effet immédiat doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

A critique le jugement entrepris en ce que le Tribunal du travail a retenu que le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est pas fondé. Il soutient que l'énonciation des fautes serait d'une « imprécision manifeste ». La Cour constate que le salarié ne fait aucun développement quant au « caractère manifeste » de l'imprécision alléguée, mais se borne à affirmer cette caractéristique. C'est par une appréciation correcte des reproches formulés par l'employeur aux termes du courrier du 13 septembre 2018, appréciation que la Cour partage, que le Tribunal du travail est venu à la conclusion que cette lettre « énonce de façon circonstanciée une série de faits reprochés à ce dernier,

documentés par des exemples concrets et datés, à savoir, en résumé, trois faits plus anciens ayant donné lieu à des avertissements écrits, suivis de deux faits nouveaux qui se seraient produits en avril et juillet 2018 et, enfin, un dernier incident du 18 août 2018 qui a consisté dans la mise en péril de l'intégrité physique de deux collègues de travail lors d'une manœuvre avec le camion. Tous les reproches ainsi formulés sont illustrés avec des exemples, précisent les noms des personnes impliquées et les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier les mesures prises par l'employeur. L'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime », et qu'en conséquence le tribunal a retenu que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est non fondé.

3.4 Quant à la gravité des reproches

C'est à juste titre que le Tribunal a rappelé qu'est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent défi-

nitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié. Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles et aux juridictions du travail d'apprécier la gravité des fautes commises par rapport au degré d'instruction du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

La Cour approuve le Tribunal du travail de s'être livré à une analyse détaillée des attestations testimoniales et invoquées par l'employeur pour se rapporter à l'incident du 18 août 2018, ainsi que des déclarations contenues dans l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) concernant l'absence d'amélioration du comportement de A suite aux avertissements lui adressés, pour venir à la conclusion que les motifs énoncés par l'ancien employeur aux termes de la lettre du 13 septembre 2018 portant notification de la modification du contrat de travail, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et graves justifiant la réaffectation de A à un poste différent de celui de chauffeur de camion avec une rémunération inférieure.

C'est partant à juste titre que le salarié a été débouté de ses demandes.

4. Transaction : La transaction peut être annulée, lorsque le consentement du salarié a été obtenu de force ou lorsque les concessions de chaque partie sont déséquilibrées. Preuve à rapporter par le salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 21 décembre 2023, n°CAL-2021-00074 du rôle

4.1 Faits

Le salarié A a saisi le Tribunal du travail afin de voir déclarer la transaction conclue entre son ancien employeur et lui en date du 5 avril 2019 nulle et de nul effet, à voir déclarer son licenciement avec préavis, intervenu le même jour, abusif et à voir condamner son ancien employeur à lui payer diverses indemnités de ce chef.

Le Tribunal du travail a déclaré valable la transaction du 5 avril 2019 intervenue entre parties et la demande du salarié irrecevable.

Le salarié a interjeté appel.

4.2 Arguments des parties

a. Arguments du salarié

Le salarié soutient que la transaction conclue entre parties encourt la nullité pour vice de consentement, sinon pour absence de concessions réciproques.

Il fait valoir qu'une transaction est nulle lorsque le consentement a été donné sans réflexion mûre et éclairée par le salarié ou si elle a été préparée de manière unilatérale par l'employeur.

Il affirme avoir été convoqué inopinément à une réunion dont il ne connaissait pas la teneur et sans possibilité de pouvoir être accompagné. Il n'aurait pas été autorisé à emporter le projet de transaction avec lui afin de le faire relire par un avocat. Il aurait signé la transaction dans un sentiment de crainte important, dans une position de faiblesse, sous pression opérée par les représentants de l'employeur et sans avoir bénéficié d'un conseil objectif. Il n'aurait pas eu le temps nécessaire pour bien appréhender le contenu de celle-ci et les conséquences découlant de son acceptation.

Pour que la transaction soit valablement conclue, il aurait fallu que la relation de travail soit terminée, que la lettre de licenciement soit déjà contresignée par lui et qu'il soit par la suite convoqué pour négocier une transaction.

Le salarié, qui conteste avoir eu la qualité de cadre supérieur, prétend n'avoir jamais eu l'intention de renoncer au paiement des heures supplémentaires prestées.

Il conclut que son consentement n'aurait donc pas été libre et éclairé au moment de la signature de la transaction, mais au contraire vicié par les menaces et les manœuvres dolosives de l'employeur.

Le salarié affirme encore que la transaction serait sérieusement en sa défaveur. Il n'aurait eu aucun intérêt à trouver un arrangement, alors que, licencié sans motif valable, il aurait eu droit à de substantielles indemnités. Il juge le montant de la transaction dérisoire et considère son licenciement comme abusif en raison de l'absence de réponse à sa demande de communication des motifs de son renvoi.

b. Arguments de la société

La société conteste la version des faits présentée par le salarié. Elle expose que le travail du salarié s'était particulièrement dégradé depuis six mois et que malgré de précédentes réunions entre ce dernier et sa hiérarchie concernant ses divers manquements professionnels, la qualité de son travail ne s'était pas améliorée. Ainsi, lors de la réunion du 5 avril 2019, qui aurait duré 2 heures et demie, les parties se seraient mises d'accord pour rompre la collaboration de façon amiable.

À la suite de longues discussions un compromis sur le montant de l'indemnité transactionnelle aurait été trouvé. La société fait valoir que la charge de la preuve d'un vice du consentement incombe à celui qui l'invoque et que le salarié reste en défaut de rapporter cette preuve.

Elle estime que le salarié avait parfaitement compris le sens et l'objet de l'accord transactionnel. Elle conteste avoir refusé au salarié de se faire assister par un avocat et affirme que ce dernier avait parfaitement la possibilité de téléphoner à qui il voulait.

La société considère que le montant de 14 000 euros versé selon les termes de la convention transactionnelle constitue une concession suffisante.

Elle estime qu'il existait bien des raisons de mettre un terme à la collaboration entre parties et soutient qu'à défaut d'accord entre parties, elle aurait évidemment communiqué les motifs du licenciement en bonne et due forme au salarié.

Elle précise que le montant de 14 000 euros n'avait pas vocation à englober les salaires dus pendant le préavis, ni l'indemnité de départ. L'indemnité transactionnelle aurait eu uniquement pour objet de mettre fin à un litige éventuel concernant des indemnités hypothétiques et aléatoires en cas de licenciement déclaré abusif, ainsi que concernant le solde de congé dû et éventuels autres arriérés de salaires litigieux tels que des heures supplémentaires.

Elle considère que la transaction prévoit renonciation à toute action en paiement.

La société conclut donc à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la transaction valable.

4.3 Appréciation de la Cour

a. Quant à la validité de la transaction conclue entre les parties

La Cour rappelle que la transaction est définie par l'article 2044, alinéa 1^{er}, du Code civil comme étant « *un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître* ». Ce contrat doit être rédigé par écrit.

Suivant l'article 2053 dudit Code, la transaction peut être annulée, lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation et dans tous les cas où il y a dol ou violence.

Il est en effet de l'essence de celle-ci que chaque contractant sacrifie une partie des avantages qu'il pouvait espérer, pour ne pas éprouver toutes les pertes qu'il avait à craindre. La convention transactionnelle où l'une des parties contractantes n'a fait aucune espèce de sacrifice est partant nulle, pour défaut de cause.

La transaction est en principe valable en matière de droit du travail et il n'existe aucune règle ni raison impérative prohibant la conclusion de toute transaction avant la fin des relations de travail et privant de ce fait les parties de leur droit légitime de régler immédiatement à l'amiable un différend en cours d'exécution du contrat. La simple existence d'un lien de subordination entre parties est insuffisante pour justifier une solution contraire.

Le salarié estime que son consentement a été vicié au regard du fait que l'employeur lui a fait signer une transaction en profitant de son état de choc à la suite du licenciement prononcé et en ne lui donnant pas le temps nécessaire pour appréhender le contenu et les conséquences de la transaction soumise pour signature.

La charge de la preuve de l'existence du vice de consentement invoqué appartient à la prétendue victime. Il appartient donc au salarié d'établir la pression sous laquelle il se serait trouvé, constitutive d'une violence morale supprimant tout libre arbitre dans son chef, affectant sa faculté d'acquiescer ou non aux conditions de l'arrangement finalement signé entre parties.

Force est de constater que le salarié, dont la version des faits est énergiquement contestée par l'employeur, ne verse aucune pièce à cet égard et ne formule aucune offre de preuve susceptible d'établir la réalité du vice de consentement litigieux.

Il reste partant en défaut de rapporter la preuve de pressions ou de manœuvres dolosives exercées par l'employeur à son encontre.

En conséquence, aucun vice du consentement dans le chef du salarié n'est à retenir.

b. Quant aux concessions réciproques entre les parties

Le salarié plaide en second lieu que la transaction extrajudiciaire intervenue serait nulle pour absence de concessions réciproques.

La juridiction de première instance a rappelé à juste titre que la transaction, pour être valide, suppose – outre l'adhésion consciente des contractants – que les parties se fassent des concessions réciproques qui ne doivent pas être dérisoires, ni présenter de déséquilibre manifeste entre elles.

La possibilité de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis était, au moment de la conclusion de la transaction, certes envisageable, mais non pas certaine. De même, les revendications du salarié par rapport aux indemnités pour heures supplémentaires prestées et congés non pris étaient contestées. Les droits auxquels le salarié soutient avoir renoncé étaient dès lors incertains.

Le juge ne peut, pour se prononcer sur la validité d'une transaction, rechercher, si ces prétentions étaient justifiées, ni, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction, trancher le litige que cette transaction avait pour objet de clore en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve.

En effet, en transigeant les parties renoncent à exercer leur action en justice. Elles acceptent de ne pas soumettre leurs prétentions respectives à une vérification juridictionnelle.

Pour apprécier la réalité de concessions, le juge n'a donc pas à apprécier si les prétentions abandonnées correspondaient à des droits effectifs.

Le salarié ne saurait pas non plus, pour soutenir que l'employeur ne respectait pas lui-même les termes de la transaction et dès lors dénier toute valeur à ce contrat, se baser sur le fait que l'employeur a continué, chaque mois, à verser les salaires jusqu'à la fin du préavis.

En effet, pendant la durée du préavis, le contrat de travail continue d'exister et s'exécute normalement avec en corollaire le paiement du salaire à la fin de chaque mois, la transaction ne prévoyant pas une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Eu égard aux éléments du dossier, la Cour rejoint le Tribunal du travail en ce qu'il a considéré que les concessions réciproques – d'un côté, paiement d'une indemnité transactionnelle forfaitaire de 14 000,00 euros en sus des salaires redus pendant la période de préavis et de l'indemnité de départ d'un côté, ainsi que, de l'autre côté, acceptation de ce montant pour solde de tout compte – sont en l'espèce réelles et d'une importance suffisante, sans présenter de déséquilibre manifeste entre elles et que la transaction du 5 avril 2019 est, en conséquence, parfaitement valable.

La renonciation du salarié à toute action « *en paiement d'arriérés de salaire, (...) ou tout autre paiement de quelque nature qu'il soit* », inclut nécessairement une demande en paiement d'heures supplémentaires prestées et une indemnité pour jours de congé non pris.

L'article 2052, alinéa 1^{er}, du Code civil disposant que « *les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort* », l'action judiciaire engagée par le salarié a été déclarée irrecevable à bon droit.

5. Licenciement oral : Prouvé par l'absence d'une résiliation d'un commun accord, le défaut de démission de la salariée, sa désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale, le non-paiement des salaires et le défaut de remise de fiches de salaire par l'employeur, assortis de l'injonction de restituer ses effets personnels.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 décembre 2023, n°CAL-2022-01121 du rôle

5.1 Faits et procédure

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 23 mai 2019, une salariée convoque son ancien employeur devant le Tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, des arriérés de salaire, une indemnité compensatoire pour congés non pris ainsi que des dommages et intérêts du fait de son licenciement qu'elle qualifie d'abusif.

À l'appui de sa demande, la salariée expose que la société l'a licenciée oralement en date du 5 février 2019, en la désaffiliant auprès du CCSS avec effet rétroactif au 31 janvier 2019.

Le Tribunal du travail a retenu qu'il ne résultait pas des éléments du dossier que la salariée avait fait l'objet d'un licenciement oral le 5 février 2019 et a débouté cette dernière de ses demandes en indemnisation d'un préjudice ainsi qu'en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La salariée a relevé appel de ce jugement.

5.2 Appréciation de la Cour

Tel que l'a rappelé le Tribunal du travail, « *la résiliation du contrat de travail doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de l'employeur de mettre fin au contrat* » et il appartient au

salarié qui se prévaut d'un licenciement oral, d'en rapporter la preuve en cas de contestation de l'employeur.

Il est constant en cause qu'en date du 5 février 2019, la société a procédé à la désaffiliation de la salariée auprès du CCSS, avec effet au 30 janvier 2019. La désaffiliation d'un salarié auprès des organismes de la sécurité sociale n'équivaut à elle seule pas à un licenciement oral et n'est, à défaut d'autres éléments, pas une preuve suffisante d'un tel licenciement.

La salariée fait valoir que le comportement de la société qui, par courrier du 1^{er} mars 2019, lui a réclamé les clés du bâtiment et la carte SIM professionnelle et ne lui a plus payé de salaire, ni envoyé de fiches de salaire à la suite de sa désaffiliation, prouvent à suffisance la volonté non équivoque de l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

Aux termes de l'article L. 124-13. du Code du travail, « *le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié. Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié.* »

L'écrit prévu à l'article L. 124-13. du Code du travail est non seulement exigé pour servir de preuve mais constitue une formalité substantielle de la résiliation de commun accord.

En l'absence d'un écrit signé entre parties, conformément aux exigences de l'article L. 124-13 du Code du travail, il ne peut être retenu que le contrat de travail aurait pris fin d'un commun accord.

Il est, par ailleurs, souligné que le nouveau contrat de travail signé entre la salariée et la deuxième société ne contient

aucune mention quant à la reprise de l'ancienneté acquise par la salariée auprès de la première société. La Cour tient ensuite à relever que la signature du nouveau contrat de travail entre la salariée et la société SOCIETE2.) au sein des locaux de la société SOCIETE1.) – qui n'est, de surcroît, jamais devenu effectif – ne saurait, en l'absence d'autres éléments, être interprétée comme une manifestation claire et univoque de la volonté de la salariée de mettre fin à sa relation de travail avec la première société de manière unilatérale. En effet, aucune disposition légale n'interdit à un salarié d'être lié simultanément par des contrats de travail différents à plusieurs employeurs.

En l'absence d'une résiliation d'un commun accord et à défaut de démission émanant de la salariée, la désaffiliation de cette dernière auprès des organismes de la sécurité sociale par la société en date du 5 février 2019, le non-paiement des salaires et le défaut de remise de fiches de salaire à partir de février 2019, ainsi que le courrier du 1^{er} février 2019, enjoignant à la salariée de restituer ses effets personnels, pris ensemble, sont constitutifs d'un comportement dénotant de façon claire et non équivoque la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat.

Contrairement au Tribunal du travail, la Cour retient partant que la salariée a établi avoir été licenciée oralement avec effet immédiat par la société SOCIETE1.) en date du 5 février 2019.

Le licenciement oral avec effet immédiat est abusif comme tel, en ce qu'il est contraire aux exigences relatives à une motivation écrite, découlant de l'article L. 124-10 du Code du travail.

6. Droit européen : Est-ce que l'emploi d'une assistante personnelle aidant une personne handicapée dans la vie quotidienne peut être réservé aux personnes ayant une certaine tranche d'âge ?

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 7 novembre 2023, J.M.P. contre AP Assistenzprofis GmbH, C-518/22

6.1 Faits et procédure

AP Assistenzprofis est une société allemande spécialisée dans l'assistance et le conseil aux personnes handicapées.

En 2018, cette société recherche des assistantes personnelles pour une étudiante de 28 ans en vue de l'aider dans tous les aspects de sa vie quotidienne. L'offre d'emploi indique « *une préférence pour les personnes âgées de 18 à 30 ans* ».

La requérante, une candidate n'appartenant pas à cette tranche d'âge et dont la candidature est rejetée s'estime discriminée du fait de son âge.

La Cour fédérale du travail allemande demande à la Cour de justice dans quelle mesure la protection contre la discrimina-

tion liée à l'âge, d'une part, et la protection contre la discrimination fondée sur le handicap, d'autre part, peuvent être conciliées dans une telle situation.

Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« *L'article 4, paragraphe 1, l'article 6, paragraphe 1, l'article 7 et/ou l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 – lus à la lumière des dispositions de la Charte ainsi que de l'article 19 de la convention de l'ONU – peuvent-ils être interprétés en ce sens que, dans une situation telle que celle en cause au principal, une discrimination directe fondée sur l'âge peut être justifiée? »*

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Article 2, paragraphe 5

« 5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UE

Article 26

« L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 19

« Les États Parties à la présente Convention reconnaissent à toutes les personnes handicapées le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes, et prennent des mesures efficaces et appropriées pour faciliter aux personnes handicapées la pleine jouissance de ce droit ainsi que leur pleine intégration et participation à la société, notamment en veillant à ce que :

- a. Les personnes handicapées aient la possibilité de choisir, sur la base de l'égalité avec les autres, leur lieu de résidence et où et avec qui elles vont vivre et qu'elles ne soient pas obligées de vivre dans un milieu de vie particulier ;
- b. Les personnes handicapées aient accès à une gamme de services à domicile ou en établissement et autres services sociaux d'accompagnement, y compris l'aide personnelle nécessaire pour leur permettre de vivre dans la société et de s'y insérer et pour empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation ;
- c. Les services et équipements sociaux destinés à la population générale soient mis à la disposition des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, et soient adaptés à leurs besoins. »

DROIT ALLEMAND

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne), du 23 mai 1949 (BGBl. 1949 I, p. 1), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « GG »)

Article 1

« 1. La dignité de l'être humain est intangible. Tous les pouvoirs publics ont l'obligation de la respecter et de la protéger.

2. En conséquence, le peuple allemand reconnaît à l'être humain des droits inviolables et inaliénables comme fondement de toute communauté humaine, de la paix et de la justice dans le monde.

[...] »

Article 2

« Chacun a droit au libre épanouissement de sa personnalité pourvu qu'il ne viole pas les droits d'autrui ni n'enfreigne l'ordre constitutionnel ou la loi morale. »

L'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (loi générale sur l'égalité de traitement), du 14 août 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, ci-après l'« AGG »),

Article 1

« La présente loi a pour objectif d'empêcher ou d'éliminer tout désavantage fondé sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. »

Article 3

« Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er}. »

Article 8

« Une différence de traitement fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1^{er} est admise lorsque la nature de l'activité à exercer ou les conditions de son exercice constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. »

Article 10

« Nonobstant l'article 8, une différence de traitement fondée sur l'âge est également autorisée lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime. Les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

1. la fixation de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de rémunération et de résiliation de la relation de travail, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection,
2. la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi,
3. la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation spécifique requise pour le poste concerné ou sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite,

[...] »

6.2 Appréciation de la Cour

La Cour souligne que la préférence exprimée par la personne handicapée envers des assistants personnels d'une certaine tranche d'âge peut être de nature à favoriser le respect du droit à l'autodétermination de la personne handicapée.

En l'occurrence, la législation allemande exige expressément de satisfaire aux souhaits individuels des personnes handicapées dans le cadre de la fourniture des services d'assistance personnelle. Par conséquent, les personnes concernées doivent être en mesure de choisir comment, où et avec qui elles vivent.

Dans ce contexte, il semble raisonnable de s'attendre à ce qu'une assistante personnelle appartenant à la même tranche d'âge que la personne handicapée s'intègre plus facilement dans l'environnement personnel, social et universitaire de cette dernière.

L'imposition d'une condition d'âge peut donc être nécessaire et justifiée au regard de la protection du droit à l'autodétermination de la personne handicapée concernée.

6.3 Décision de la Cour

« L'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, lu à la lumière de l'article 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que de l'article 19 de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée au nom de l'Union européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009, doit être interprété en ce sens que :

il ne s'oppose pas à ce que le recrutement d'une personne fournissant une assistance personnelle soit soumis à une condition d'âge, en application d'une législation nationale prévoyant la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit, en raison de leur handicap, à des prestations de services d'assistance personnelle, si une telle mesure est nécessaire à la protection des droits et des libertés d'autrui. »