

INFOS JURIDIQUES

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL



DROIT

SOMMAIRE

1. **Résiliation d'un contrat de travail par l'effet du décès de l'employeur** : La reprise d'une étude notariale par un nouveau notaire constitue un transfert d'entreprise, entraînant, la renaissance de plein droit du contrat de travail **p. 2**
2. **Maladie et retrait du véhicule de fonction** : Le bénéfice du véhicule de fonction ne peut être retiré en cas de maladie du salarié qu'à défaut de preuve d'un usage privé de la voiture de service **p. 3**
3. **Grossesse et situation illégale** : Une salariée en état de grossesse médicalement constaté, ressortissante d'un pays tiers, en situation illégale au Luxembourg, ne peut pas se prévaloir des règles protectrices en cas de licenciement **p. 4**
4. **Heures supplémentaires** : Il appartient au salarié de prouver avec précision non seulement le nombre d'heures prestées en sus de son horaire normal de travail, mais aussi la date à laquelle il les a prestées, ainsi que les circonstances ayant occasionné leur prestation **p. 6**
5. **Licenciement pour motifs économiques** : Le salarié doit établir le caractère fallacieux de son renvoi, respectivement que son congédiement n'aurait été qu'un prétexte ou aurait été décidé avec une légèreté blâmable..... **p. 7**
6. **Droit européen** : Le changement du titulaire d'une étude notariale peut constituer un transfert d'entreprise **p. 9**

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. Résiliation d'un contrat de travail par l'effet du décès de l'employeur : La reprise d'une étude notariale par un nouveau notaire constitue un transfert d'entreprise, entraînant la renaissance de plein droit du contrat de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 16 novembre 2023, n° CAL-2019-01170 du rôle

1.1 Faits et procédure

Le 4 février 2019, une salariée a fait convoquer les héritiers de feu de son ancien employeur, notaire devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour les entendre condamner, solidairement, sinon in solidum, à lui payer les montants de 8 366,50 euros au titre du mois subséquent au décès de l'employeur, de 25 099,50 euros au titre de l'indemnité correspondant à 50 % du délai de préavis, le tout avec les intérêts légaux à compter du 7 mai 2018 du fait de la résiliation de son contrat de travail par le décès de feu son employeur.

Article L.125-1 du Code du travail :

« (1) [...] 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. »

Par jugement rendu en date du 18 octobre 2019, le Tribunal du travail a déclaré fondées les demandes de la salariée.

Le 6 décembre 2019, les héritiers de l'employeur décédé ont relevé appel.

Le 4 mars 2021, la Cour d'appel a confirmé le jugement entrepris.

Cet arrêt a été cassé et annulé par la Cour de cassation suivant arrêt du 9 juin 2022 au motif qu'« en retenant erronément que les notaires n'exercent pas une activité économique et que partant ils ne constituent pas une entité économique susceptible de tomber sous le champ d'application des articles L. 1270-1 et L. 127-2 du Code du travail¹, les juges d'appel ont violé les dispositions visées au moyen ».

1.2 Appréciation de la Cour

L'article L. 127-2 du Code du travail définit le transfert d'entreprise comme « celui d'une entité économique qui maintient son identité et qui constitue un ensemble organisé de moyens, notamment personnels et matériels, permettant la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire ».

Le transfert doit donc porter sur une entité économique organisée de manière stable. La notion d'entité renvoie à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

Pour déterminer si les conditions d'un transfert d'une telle entité sont remplies, il faut encore prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que des bâtiments ou des biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension des activités, ces éléments ne constituant toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne pouvant, de ce fait, être appréciées isolément.

Un double critère est donc mis en œuvre : d'une part, la persistance d'un ensemble de moyens de production organisés et d'autre part, la poursuite d'une activité identique ou similaire.

Au vu de l'arrêt de cassation du 9 juin 2022, qui a notamment considéré d'une part que les notaires exercent bel et bien une activité économique et que partant ils constituent une entité économique susceptible de tomber sous le champ d'appli-

1 Articles relatifs au transfert d'entreprise.

cation des articles L. 127-1 et L. 127-2 du Code du travail et d'autre part que les activités notariales ne participent pas à l'exercice de l'autorité publique, mais s'exercent sous la forme d'une activité économique indépendante, il n'est plus contestable que les notaires tombent dans le champ d'application du transfert d'entreprise. Par ailleurs, le fait que le contrat de travail de la salariée ait été conclu avec la personne du notaire et non pas avec « l'étude du notaire », donc une personne morale, n'empêche pas une poursuite d'une activité économique. La qualification juridique de l'opération qui conduit à un transfert d'entreprise importe peu, l'énumération par la loi n'est pas limitative.

Un autre notaire a continué l'activité notariale de Maître X en reprenant l'essentiel des biens mobiliers. Le fait que le nouveau notaire ait commencé un nouveau répertoire est sans conséquence au regard de la continuation de l'activité.

Les obligations de notification et d'information imposées par l'article L.127-3 du Code du travail n'intéressent que les relations d'affaires entre cédant et cessionnaire et toute omission ou erreur est, suivant l'alinéa 3 du paragraphe (2) de cet article, sans incidence sur le sort des relations de travail.

S'il est vrai qu'en dépit des dispositions de l'article L. 127-6, paragraphe (4), du même Code, les salariés n'ont pas été informés, une telle absence d'information n'a aucun effet sur la validité d'un transfert.

Il s'ensuit qu'en l'occurrence, la reprise de l'étude de feu Maître X par le notaire nouvellement nommé est à considérer comme un transfert d'entreprise.

La reprise étant intervenue dans les trois mois suivant le décès de l'ancien employeur, le contrat de travail de la salariée, résilié par l'effet du décès, a fait l'objet d'une renaissance de plein droit de son contrat de travail.

2. Maladie et retrait du véhicule de fonction : Le bénéficiaire du véhicule de fonction ne peut être retiré en cas de maladie du salarié qu'à défaut de preuve d'un usage privé de la voiture de service.

Arrêt de la Cour d'appel du 9 novembre 2023, n° CAL-2022-00211 du rôle

2.1 Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, conclu en 2019, le salarié a été engagé en qualité de « Head of BU Luxembourg » par la société anonyme de droit helvétique SOCIETE2.) S.A., pour une rémunération annuelle brute de 105 600 euros, soit 8 800 euros par mois (indice 814,40). L'article 9 du prédit contrat prévoit en outre la mise à disposition d'un véhicule de fonction au salarié, à hauteur d'un montant maximum de 1 200 euros par mois, ainsi que d'une carte essence.

À partir du 12 février 2020, le salarié était en arrêt de maladie.

Par courrier recommandé du 29 mai 2020, le salarié a démissionné avec un préavis courant du 1^{er} juin 2020 au 30 juin 2020.

De mars à juin 2020, le salarié n'a pas pu bénéficier de son véhicule de fonction ni de sa carte essence, l'employeur lui en ayant retiré le bénéfice de façon unilatérale. Aucune contrepartie financière n'a été accordée du fait de ce retrait.

2.2 Première instance

Par requête du 17 juin 2021, le salarié a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer la somme de 5 382 euros au titre du retrait abusif de l'avantage en nature que constituait le véhicule de fonction.

Il a fait valoir que son ancien employeur aurait procédé abusivement au retrait de l'avantage en nature que constituait la mise à disposition d'un véhicule de fonction et d'une carte essence.

Le salarié a affirmé avoir été autorisé par son employeur à utiliser le véhicule de fonction à des fins personnelles pendant les fins de semaine, les jours fériés et les jours de congés. La clause pertinente de son contrat de travail n'aurait d'ailleurs pas limité l'utilisation du véhicule à des trajets professionnels. Le salarié estimait avoir droit de ce chef à une compensation financière s'élevant à 4 800 (1 200 euros x 4 mois) euros pour la privation du véhicule et à 582 euros pour la privation de la carte essence.

L'employeur a conclu au rejet de la demande. Le véhicule en question n'aurait été mis à disposition du salarié que pour l'exercice de ses fonctions, et non pas pour un usage privé, de sorte qu'il ne s'agirait pas d'un avantage en nature. D'ailleurs la fiche de salaire du salarié n'indiquerait pas que ce dernier bénéficiait d'un avantage en nature. Il contestait que le salarié ait utilisé le véhicule pendant les week-ends et lors de ses congés, ce dernier n'en rapportant, en tout état de cause, pas la preuve.

Le salarié a été débouté de sa demande quant au véhicule de fonction. Les juges ont considéré qu'il résultait de la clause pertinente du contrat de travail que le véhicule en cause avait été mis à disposition du salarié uniquement pour un usage professionnel et constaté que les fiches de salaire versées

par ce dernier ne renseignaient aucun avantage en nature de ce chef et que le salarié n'apportait pas la preuve d'un usage privé dudit véhicule.

2.3 Instance d'appel

Le salarié demande à la Cour de faire droit à sa demande en ce qui concerne les montants réclamés en relation avec la privation de son avantage en nature.

Il soutient qu'il avait été convenu entre les parties au litige que le véhicule de service mis à sa disposition était destiné tant à son usage professionnel qu'à son usage privé. À la suite de sa mise en arrêt de maladie, en date du 12 février 2020, son ancien employeur aurait unilatéralement et abusivement cessé le « *remboursement au salarié de la location mensuelle du véhicule* », alors pourtant que la mise à disposition de celui-ci aurait constitué un avantage en nature, « *tout en ne passant pas commande d'un véhicule auprès d'une société de leasing* », de sorte qu'il n'aurait pas pu bénéficier d'un véhicule pris en charge par son employeur pour la période de mars à juin 2020.

La salariée évalue à 4.800 euros, l'indemnité lui revenant pour « *retrait abusif de l'avantage en nature* ». Il aurait pareillement été privé à tort de la prise en charge par son employeur des frais de carburant. Il évalue à 582 euros l'indemnité lui revenant pour « *compensation du carburant lié au retrait de l'avantage*

en nature ». La non-imputation de cet avantage en nature sur les fiches de salaire, puis son retrait unilatéral par l'employeur, l'auraient également préjudicié « *quant à ses cotisations sociales, et notamment l'assurance-pension* ». Il réclame, de ce dernier chef, une « *indemnité fixée forfaitairement à 5 000 euros* ».

2.4 Appréciation de la Cour

L'article 9 du contrat de travail, intitulé « *benefits* », contient, sous la rubrique « *company car* », la stipulation suivante : « *As part of the employees duties, the employer undertakes to provide the employee with a company vehicle ... as well as a fuel card (including oil and AdBlue)* ». La stipulation citée ci-dessus, loin de permettre un usage privé du véhicule de la société (« *company car* »), précise clairement que celui-ci est mis à disposition du salarié pour lui permettre d'accomplir ses devoirs d'employé (« *employee's duties* »).

Le salarié ne fait état d'aucun élément probant permettant de mettre en évidence un engagement séparé de l'employeur sur ce point ni une autorisation de ce dernier concernant un usage privé dudit véhicule. Les fiches de rémunération ne font état d'aucun avantage en nature.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que les juges du premier degré ont rejeté les demandes du salarié en relation avec l'avantage en nature allégué par ce dernier.

3. Grossesse et situation illégale : Une salariée en état de grossesse médicalement constaté, ressortissante d'un pays tiers, en situation illégale au Luxembourg ne peut pas se prévaloir des règles protectrices en cas de licenciement.

Ordonnance de la Présidente de la Cour d'appel du 19 octobre 2023, n° CAL-2023-00496

3.1 Faits

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 16 mars 2023, la salariée A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) devant le président du Tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y constater la nullité du licenciement prononcé à son encontre le 3 mars 2023, et d'ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration dans ses fonctions, conformément aux dispositions de l'article L.124-12 (4) du Code du travail, sous peine d'astreinte.

A a fait exposer que suivant contrat de travail signé le 30 décembre 2016, elle est entrée au service de la société SOCIETE1.) à partir du 12 juin 2020. Elle a été licenciée le 3 mars 2023 avec effet immédiat. Ce licenciement serait nul, du fait de son état de grossesse médicalement constaté, grossesse dont l'employeur aurait été dûment informé en date du 28 novembre 2022. Le 13 février 2023, l'employeur l'aurait informée qu'il acceptait sa demande de congé parental.

3.2 Ordonnance du Tribunal du travail

Par ordonnance du 20 avril 2023, la présidente du Tribunal du travail a déclaré la demande recevable et fondée, a déclaré nulle et non avenue la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat intervenue à l'égard de la salariée enceinte.

Pour statuer ainsi, ledit magistrat a retenu que bien que la salariée n'ait pas disposé d'un permis de travail au moment de son embauche par la société SOCIETE1.) et que son licenciement faisait suite à un contrôle effectué par l'Inspection du travail et des mines (ci-après ITM) et à une injonction donnée par cette dernière à l'employeur de cesser immédiatement la relation de travail avec les salariés provenant de pays tiers de l'Union européenne ne disposant pas d'une autorisation de travail délivrée par le Ministère des affaires étrangères, dont A, il aurait appartenu à l'employeur, au moment d'embaucher la salariée de vérifier qu'elle était titulaire d'un permis de travail. Ledit magistrat a encore relevé que bien que l'employeur ait été au courant de l'état de grossesse de la salariée, il ne se

dégage pas du courrier de l'ITM du 3 mars 2023 ordonnant à la société SOCIETE1.) de cesser immédiatement la relation de travail entre parties, que l'employeur ait informé les inspecteurs de l'ITM que le cas de A était particulier en raison de son état de grossesse. Il a encore relevé que la situation dans laquelle se trouve l'employeur n'est pas comparable à celle de la cessation volontaire d'activité de l'employeur, laquelle peut constituer un cas de rupture du contrat de travail de la femme enceinte, sauf abus de droit caractérisé.

Par requête déposée le 4 mai 2023 au greffe de la Cour d'appel, la SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance.

La SOCIETE1.) conclut à voir constater, par réformation, qu'une réintégration de A au sein de son entreprise serait juridiquement impossible en l'absence d'autorisation d'un permis de travail valable. Elle demande, par réformation, à être déchargée de toutes condamnations prononcées contre elle par le magistrat de première instance.

3.3 Appréciation de la Cour d'appel

L'article L. 337-1 du Code du travail dispose ce qui suit :

« (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable est nul et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12 paragraphe 4.

(...)

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

(...)

(3) L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement. En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied inter-

venue dans les conditions prévues au paragraphe (2), le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise ».

La SOCIETE1.) ne conteste pas avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la salariée au moment du licenciement.

A demande à voir constater la nullité du licenciement et de s'y entendre ordonner son maintien auprès de la SOCIETE1.) avec effet rétroactif au 3 mars 2023.

Il est établi que lors d'un contrôle effectué le 2 mars 2023 par les inspecteurs de l'ITM auprès de la société SOCIETE1.), il a été constaté que A, de nationalité serbe, et ressortissante d'un pays tiers de l'Union Européenne, ne disposait d'aucune autorisation de travail. La situation d'emploi de A était par conséquent illicite.

Aux termes de l'article L. 573-4 du Code du travail, *« la cessation des travaux illégaux est prononcée dans tous les cas prévus par les articles L. 571-1, L. 571-2 et L. 572-1 »*. L'article L. 572-1 du Code du travail dispose que *« l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier est interdit »*. Bien que la SOCIETE1.) ne justifie pas avoir informé l'ITM de l'état de grossesse de A, ni l'article L. 573-4, ni l'article L. 572-1 du Code du travail ne prévoient des exceptions pour les femmes enceintes se trouvant en situation d'emploi illicite.

La situation de A ayant été irrégulière au regard de la législation précitée sur la libre circulation des personnes et l'immigration et les dispositions précitées du Code du travail, la SOCIETE1.) fait valoir à juste titre que la relation de travail entre parties, telle que réclamée par A ne peut plus être maintenue.

Au regard de la situation d'emploi illicite de A, l'employeur n'était pas tenu de recourir à la mise à pied prévue par l'article L. 337-1 (2) qui ne se conçoit qu'en cas de faute grave de la salariée, hypothèse qui n'est pas donnée en l'espèce.

L'argumentation de A aux termes de laquelle l'employeur aurait engagé sa responsabilité pour ne pas avoir vérifié au moment de son embauche qu'elle disposait d'une autorisation de séjour en vue d'une activité salariée est à écarter, la compétence présidentielle de l'article L. 337-1(1) du Code du travail se limitant à la constatation de la nullité de la résiliation et à la question du maintien ou de la réintégration auprès de l'employeur. Le président de la juridiction statuant seul n'est pas non plus compétent pour se prononcer sur les éventuels dommages subis par PERSONNE1.) du fait de la résiliation des relations de travail entre parties.

A n'ayant pas été pourvue d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler, elle se trouvait en situation d'emploi illicite, de sorte que la SOCIETE1.) devait procéder à la résiliation du contrat de travail pour se conformer aux exigences des articles L. 573-4 et L. 614-4 du Code du travail.

L'irrégularité de la situation de la salariée constituant une cause objective justifiant la rupture du contrat de travail, c'est à tort que le président du Tribunal du travail a ordonné le maintien de la salariée auprès de la SOCIETE1.).

4. Heures supplémentaires : Il appartient au salarié de prouver avec précision non seulement le nombre d'heures prestées en sus de son horaire normal de travail, mais aussi la date à laquelle il les a prestées, ainsi que les circonstances ayant occasionné leur prestation.

Arrêt de la Cour d'appel du 9 novembre 2023, n° CAL-2022-00803 du rôle

4.1 Faits et procédure

Le 9 juillet 2020, un salarié saisit le Tribunal du travail afin de voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants de 2 667,47 euros à titre d'arriérés de salaires du fait de la prestation d'heures supplémentaires.

Le 2 mai 2022, le Tribunal du travail déboute le demandeur de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer comme elle l'a fait, la juridiction du travail de première instance a notamment considéré que le requérant restait en défaut d'apporter une preuve des prétendues heures supplémentaires effectuées par lui, ses relevés heures n'étant pas, au vu de leur caractère unilatéral et en présence des contestations de l'employeur, de nature à emporter la conviction du tribunal.

Le 13 juin 2022, le salarié interjette appel du susdit jugement.

Le salarié prétend avoir cumulé des heures de travail non rémunérées.

Il affirme être arrivé chaque jour au chantier le matin vers 6h50 et être reparti le soir vers 16h45, avec la camionnette de son entreprise.

En se référant à l'article 21.2 de la convention collective pour le bâtiment², il réclame, par réformation du jugement entrepris, le paiement de 2 667,47 euros, à titre d'arriérés de salaires ayant trait aux mois d'avril à juillet 2018.

Il réitère sa demande en communication, sous peine d'astreinte, « du registre des temps de travail, des feuilles d'enregistrement, des données téléchargées à partir de l'unité embarquée ou la carte de conducteur, ainsi que la version imprimée, des sorties imprimées, des tableaux de service et des feuilles de route ».

La société se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel et conclut à la confirmation du jugement de première instance. Elle estime que les prétentions adverses ne sont pas fondées.

4.2 Appréciation de la Cour d'appel

Il résulte de la fiche « Informations concernant une déclaration d'entrée » établie par le Centre commun de la sécurité sociale,

des fiches de salaires le qualifiant de « chauffeur », ainsi que du certificat de travail établi par l'employeur à la fin des relations de travail, que le salarié a travaillé auprès de la société en qualité de chauffeur de camion.

Le salarié affirme, dans son acte d'appel, avoir été affecté « à un lieu de travail fixe et stable » et être arrivé quotidiennement au chantier le matin vers 6h50 et être reparti le soir vers 16h45 avec la camionnette de son entreprise. Il estime que « son arrivée au dépôt de la société à Schiffflange marquait donc irréfutablement le début de sa journée de travail, et son départ de celui, marquait donc la fin de sa journée de travail ». Il affirme avoir effectué chaque jour un temps de travail supplémentaire compris entre 1 heure et 1 heure 30 minutes.

Dans ses conclusions subséquentes, le salarié se réfère au « temps nécessaire au salarié pour effectuer le déplacement du dépôt au chantier ».

La Cour d'appel considère que ces allégations sont contradictoires, dans la mesure où il n'est pas clair si les heures supplémentaires revendiquées correspondent, selon le salarié, à des heures de travail effectif ou à des heures de trajet.

De plus, il paraît improbable que le salarié, en tant que chauffeur de camion, n'ait travaillé quotidiennement que sur un seul chantier. Il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais aussi qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail avec l'accord de l'employeur.

Face aux contestations de l'employeur, le salarié doit indiquer avec précision non seulement le nombre d'heures prestées en sus de son horaire normal de travail, mais aussi la date à laquelle il les a prestées, ainsi que les circonstances ayant occasionné la prestation des heures supplémentaires revendiquées. Le fait de situer la prestation d'heures supplémentaires dans un laps de temps de plusieurs mois, sans préciser leur nombre exact et les circonstances de leur réalisation, comme le fait le salarié, n'est pas conforme à cette exigence.

Dans ces conditions et à défaut d'autres explications et de tout élément de preuve quant à un accord de l'employeur à ce sujet, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande relative au paiement d'arriérés de salaire.

2 L'article 21.2 de la convention collective pour le bâtiment dispose que : « L'horaire journalier est fixé en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut, avec les salariés concernés.
En principe, l'horaire est le suivant :
- pour les mois d'avril, mai, juin, juillet, août et septembre : de 7.30-12.00 et de 13.00-16.30 heures ;
- pour les autres mois: de 8.00-12.00 et de 12.30-16.30 heures.
Des écarts d'une demi-heure sont permis. »

À noter que l'obligation³ faite à l'employeur de remettre au salarié qui en fait la demande, les feuilles d'enregistrement, ainsi que les registres du temps de travail, ainsi que les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte de conducteur et leur version imprimée, le cas échéant, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route,

n'est pas applicable à la relation de travail en cause et oblige seulement l'employeur à conserver ceux-ci pendant 2 ans après la période couverte.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ces points.

5. Licenciement pour motifs économiques : Le salarié doit établir le caractère fallacieux de son renvoi, respectivement que son congédiement n'aurait été qu'un prétexte ou aurait été décidé avec une légèreté blâmable.

Arrêt de la Cour d'appel du 9 novembre 2023, n° CAL-2022-00373 du rôle

5.1 Faits

A, licencié pour motifs économiques le 25 août 2020, a agi en justice pour contester son licenciement.

Le tribunal, après avoir retenu que la lettre de motivation suffit aux conditions de précision légales, a constaté que l'employeur a établi les raisons économiques à la base du licenciement, ainsi que les mesures de restructuration ayant mené à la suppression du poste de A. Il a considéré qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la question de savoir si le choix des méthodes de restructuration entreprises a été judicieux. Les affirmations de la salariée selon lesquelles l'employeur aurait procédé au remplacement de salariés expérimentés par des jeunes, recrutés afin de profiter au mieux des aides étatiques à la presse, ont été rejetées comme non établies.

A a formé appel.

5.2 Position de la salariée

La salariée a contesté ce licenciement car elle estime en premier lieu que, faute d'avoir précisé la conséquence de la restructuration sur le poste réellement occupé par elle, c'est-à-dire celui de « journaliste-rédacteur », la lettre de motivation de l'employeur ne remplit pas le critère légal de précision.

Elle conteste avoir travaillé exclusivement ou principalement pour le ressort économique du journal et affirme avoir rédigé des articles sur tous les sujets de presque tous les ressorts que proposait le quotidien. Elle conteste encore que le ressort économique ait quasiment cessé d'exister.

Elle considère que son renvoi repose sur des motifs d'économie d'argent. Elle fait plaider que l'employeur a essayé de se débarrasser des journalistes les plus coûteux en les remplaçant par des journalistes débutants « moins chers » afin de profiter

dans de plus grandes proportions du nouveau régime étatique d'aides à la presse.

Afin d'établir ces affirmations, elle demande qu'il soit enjoint à l'employeur de verser les contrats de travail des six salariés nouvellement embauchés, sinon une fiche de salaire du mois de janvier 2021 de chacun de ces salariés.

Elle conteste en outre que l'exigence de compétences spéciales pour la publication d'articles sous forme audio-visuelle ait nécessité l'engagement des six journalistes pendant sa propre période de préavis. Elle affirme que les nouvelles recrues ne font rien d'autre que le travail habituel d'un journaliste, de sorte qu'il serait faux d'invoquer une « véritable restructuration » ainsi qu'une « dégradation des activités ». Les six journalistes licenciés en 2020 auraient en réalité été remplacés par six jeunes journalistes faisant exactement le même travail à bas salaires.

Elle soutient avoir eu de l'expérience en matière de publications digitales et toutes les qualifications pour contribuer au nouveau format digital du journal, de sorte qu'elle aurait parfaitement pu exercer les tâches accomplies par les journalistes nouvellement engagés.

En conséquence, elle considère que l'employeur n'a pas véritablement procédé à une restructuration et que la suppression de son poste serait fallacieuse.

5.3 Position de l'employeur

L'employeur soutient que le contrat de travail de A aurait été résilié du fait de la suppression définitive de son poste de travail à la suite d'une baisse significative du chiffre d'affaires de la société ayant rendu nécessaire une transformation du concept du SOCIETE1.), avec l'abandon de la version papier

³ Art. L. 214-7 du Code du travail :

« L'employeur tient à jour un registre du temps de travail où toutes les heures prestées au sens de l'article L. 214-3, paragraphe (3), alinéa 2 sont reprises. Les feuilles d'enregistrement, ainsi que les registres du temps de travail précités, ainsi que les données téléchargées à partir de l'unité embarquée, la carte de conducteur et leur version imprimée, le cas échéant, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route sont conservés au moins deux ans après la période couverte. Sur demande, l'employeur est tenu de remettre aux salariés mobiles une copie de ces pièces. »

quotidienne et le lancement d'un média en ligne, et corrélativement une réorganisation de l'entreprise.

Cette restructuration aurait été rendue nécessaire par une diminution du nombre de lecteurs abonnés et une baisse significative de publications d'avis officiels et de publicités parues dans le journal. La crise liée à la Covid-19 aurait encore aggravé la situation.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la version papier quotidienne aurait définitivement été abandonnée pour passer à un format digital exigeant, outre des articles, des contenus multimédias audio et vidéo.

Dans ce contexte, il aurait été décidé de ne plus avoir une rubrique économique quotidienne mais de publier ponctuellement des articles sur divers thèmes économiques. Contrairement aux dires de A, la majorité absolue de ses articles traiteraient de sujets économiques. Les tâches de celle-ci auraient été reprises intégralement par une autre journaliste.

Il affirme que les journalistes nouvellement recrutés depuis la décision de restructuration n'exercent pas les anciennes fonctions de A, mais relèvent d'un domaine d'activité (Web et multimédia) entièrement différent de l'ancien domaine d'activité de A.

Il offre de prouver les faits repris dans la lettre de motifs par l'audition de témoins.

Elle nie tout lien entre le licenciement en cause et le régime d'aides en faveur du journalisme professionnel.

Il sollicite le débouté de la demande en production forcée de pièces au motif qu'il ne lui appartient pas de pallier la carence de la partie adverse en matière de preuve et que les conditions encadrant la production forcée de pièces ne sont pas réunies.

5.4 Appréciation de la Cour

a. La précision des motifs de licenciement

Dans la mesure où l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse dans la lettre de motivation est suffisamment précis pour permettre à la salariée de les identifier et au juge d'exercer son contrôle, le moyen relatif à l'imprécision des motifs a été rejeté à juste titre.

b. Le bien-fondé de licenciement

Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait se substituer au chef d'entreprise dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient leurs répercussions au sur l'emploi.

Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en résultent, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Comme l'a rappelé à bon droit la juridiction de première instance, la cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

En l'occurrence, la situation économique tendue, telle que décrite dans la lettre de motivation ressort notamment des documents comptables versés en cause et n'est pas mise en doute par la salariée.

Par ailleurs, un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il est également en droit de licencier si sa situation financière est saine, dans le seul but d'augmenter la rentabilité de son entreprise, la loi n'exigeant pas l'existence de difficultés économiques pour justifier un licenciement.

Il est constant en cause que depuis le 1^{er} janvier 2021, la version papier a été abandonnée et que ce journal n'existe plus que sous un format digital.

Il découle encore des attestations testimoniales versées en cause émanant de PERSONNE2.), rédactrice en chef depuis décembre 2020, de PERSONNE3.), ancien directeur et rédacteur en chef, ainsi que de PERSONNE4.), directeur des SOCIETE1.), que le ressort économique n'existe plus depuis ce changement sous sa forme classique et que les sujets économiques, traités de manière moins structurée, ont été repris par une journaliste déjà affectée à ce ressort.

Par ailleurs, si la salariée affirme avoir rédigé « *sur tous les sujets de presque tous les ressorts* », il découle néanmoins de la liste établie par la salariée elle-même (pièce n°16 de M^e Adam) qu'elle ne traitait que rarement d'autres matières. En effet, celle-ci ne mentionne que 25 sujets traités pendant l'année 2020 ne présentant pas un caractère économique.

La Cour considère dès lors, à l'instar du Tribunal du travail, que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement est établie et qu'elle a entraîné la suppression du poste de A.

Comme précisé ci-dessus, il n'appartient pas aux juridictions de se prononcer sur l'opportunité des mesures de restructuration, quelles que soient leurs conséquences sur l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit.

A estime que le motif économique invoqué n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire d'elle.

Elle fait plaider que l'employeur aurait procédé au remplacement de journalistes expérimentés par de jeunes recrutés à un salaire nettement inférieur afin de profiter au mieux des nouvelles aides étatiques à la presse.

Un lien entre le licenciement de A du 25 août 2020 et le nouveau régime d'aides en faveur de la presse, institué par la loi du 30 juillet 2021 relative à un régime d'aides en faveur du journalisme professionnel, entrée en vigueur le 15 août 2021, n'est pas établi. Il est relevé sous ce rapport que le licenciement litigieux est intervenu à peu près un an avant l'entrée en vigueur de ladite loi et il paraît peu probable que l'employeur ait spéculé sur la mise en place d'une disposition particulière d'un projet de loi dont le vote n'était pas acquis.

L'affirmation que les personnes recrutées pendant son préavis feraient exactement le même travail que les journalistes licenciés reste à l'état de pure allégation. Elles sont encore

contredites par les pièces versées en cause, et notamment les extraits des nouveaux contrats de travail et les exemples d'articles publiés par les nouveaux salariés.

Il se dégage en effet de l'examen de ces pièces que ceux-ci ont été engagés dans le cadre du développement du concept digital du journal nécessitant des connaissances dans les domaines « *format digital et applications multimédia* » et qu'ils publient également des articles sous format audio ou audio-visuel.

La demande tendant à enjoindre à l'employeur de verser des pièces documentant leurs salaires est, eu égard aux développements qui précèdent, sans pertinence.

Dès lors, à défaut pour A d'établir le caractère fallacieux de son renvoi, respectivement que son congédiement n'aurait été qu'un prétexte ou aurait été décidé avec une légèreté blâmable, le jugement déferé est à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis de A.

6. Droit européen : Le changement du titulaire d'une étude notariale peut constituer un transfert d'entreprise.

Arrêt de la CJUE (quatrième chambre), du 16 novembre 2023, NC e.a. contre BA e.a., C-583/21 et C-586/21

6.1 Faits et procédure

Quatre salariés d'une étude notariale située à Madrid (Espagne) ont demandé à un juge madrilène de constater l'illégalité de leurs licenciements à la suite de la reprise de l'étude notariale par le nouveau titulaire. Selon le juge madrilène, les salariés ont été employés, de manière ininterrompue, par les notaires qui se sont succédés dans l'étude. Or, le nouveau notaire a justifié leur licenciement par le fait qu'ils n'avaient pas réussi leur période d'essai.

Les salariés demandent également au juge que leur ancienneté soit calculée depuis le jour où ils ont commencé à travailler dans l'étude. En revanche, le notaire titulaire considère que leur ancienneté n'a commencé à courir qu'à partir de la date des contrats de travail conclus avec lui.

Le juge madrilène demande à la Cour de justice si, au vu des spécificités du métier des notaires espagnols, la directive relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises est applicable à cette situation.

Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (Tribunal du travail nº 1 de Madrid) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« **L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la [directive 2001/23] et, par conséquent, le contenu de cette directive sont-ils applicables à une situation dans laquelle le titulaire d'une étude notariale, qui est à la fois fonctionnaire public et employeur à titre privé des travailleurs à son service et dont**

les relations en qualité d'employeur sont régies par le droit général du travail ainsi que par une convention collective sectorielle, succède au titulaire précédent de l'étude, reprend ses minutes, continue d'exercer l'activité dans le même lieu de travail avec la même structure matérielle, et reprend le personnel qui était salarié par ce dernier ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements

Article 1, paragraphe 1

« a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive. »

Article 3, paragraphe 1

« Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert. »

Article 4

« 1. Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Cette disposition ne fait pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

[...]

2. Si le contrat de travail ou la relation de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur. »

DROIT ESPAGNOL

Ley Orgánica del Notariado (loi organique sur le notariat), du 28 mai 1862 (Gaceta de Madrid n° 149, du 29 mai 1862, p. 1)

Article 1, paragraphe 1

Le notaire : « le fonctionnaire public habilité à authentifier, conformément aux lois, des contrats et autres actes extrajudiciaires [...] il n'y aura dans tout le Royaume qu'une seule catégorie pour ce type de fonctionnaires ».

Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi portant sur le statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224)

Article 44, paragraphes 1 et 2

« 1. Le transfert d'une entreprise, d'un centre de travail ou d'une unité de production autonome de cette entreprise ne met pas, par lui-même, fin à la relation d'emploi ; le nouvel employeur est subrogé dans les droits et obligations de l'employeur précédent au titre du contrat de travail et de la sécurité sociale, y compris les engagements liés aux pensions, dans les conditions prévues par la réglementation spécifique applicable et, en général, toutes les obligations en matière de protection sociale complémentaire qu'aurait souscrites le cédant.

2. Aux fins du présent article, est considéré comme une succession d'entreprise le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, essentielle ou accessoire. »

6.2 Appréciation de la Cour

La Cour considère, sous réserve de vérification de la part du juge madrilène, que les notaires espagnols, malgré le fait qu'ils sont des fonctionnaires publics, exercent une activité économique au sens de la directive. En effet, ils offrent leurs services à des clients contre une rémunération dans des conditions de concurrence. Les notaires ne peuvent donc pas être considérés comme des autorités administratives publiques.

En ce qui concerne l'existence d'un transfert, la Cour relève que le changement du titulaire d'une étude notariale doit être assimilé à un changement de chef d'entreprise. Dans cette circonstance, la directive protège les salariés par le maintien de leurs droits, malgré le fait que les notaires espagnols deviennent titulaires d'une étude en raison de leur nomination par l'État.

Par ailleurs, le changement du titulaire n'entraîne pas nécessairement le changement de l'identité d'une étude notariale. Le maintien de cette identité constitue justement le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert, au sens de la directive.

La Cour souligne que l'activité d'une étude notariale repose principalement sur sa main-d'œuvre, de sorte qu'elle conserve son identité après son transfert si une partie essentielle des effectifs est reprise par son nouveau titulaire, permettant à ce dernier de poursuivre les activités de l'étude notariale. Selon la Cour, cela semble être le cas ici, car le nouveau notaire exerce la même activité que son prédécesseur et a repris une partie essentielle des effectifs employés par celui-ci. Il a également repris le matériel et les locaux de l'étude, devenant dépositaire des documents qui y sont sauvegardés. La Cour souligne qu'il appartient au juge madrilène de vérifier et déterminer si cela est effectivement le cas.

6.3 Décision de la Cour

« L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, doit être interprété en ce sens que cette directive est applicable à une situation dans laquelle un

notaire, fonctionnaire public et employeur à titre privé des travailleurs affectés à son étude notariale, succède au titulaire précédent d'une telle étude, reprend ses minutes, ainsi qu'une partie essentielle du personnel qui était employé par ce dernier et continue d'exercer la même activité dans les mêmes locaux avec les mêmes moyens matériels, à condition que l'identité de cette étude soit maintenue, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer en prenant en considération l'ensemble des circonstances pertinentes. »