



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

- 1. CDD :** La nature de l'activité exercée, à savoir celle de plâtrier, est liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise et ne constitue pas une tâche précise et non durable, de sorte que la simple mention d'un « surcroît temporaire de travail » sans autres spécifications, ne peut justifier le recours à un CDD.
Requalification en CDI
Licenciement : Le fait que le certificat médical ne soit pas parvenu en temps utile à l'employeur constitue certes une faute dans le chef du salarié, mais, s'agissant d'un acte isolé et unique, ne revêt pas une gravité suffisante pour justifier son congédiement sans préavis **p.2**
- 2. Période d'essai :** Lorsque le salarié se prévaut d'une certaine qualification professionnelle, l'employeur peut s'y fier pour fixer la durée de la période d'essai sans avoir à vérifier **p.5**
- 3. Absence pour maladie et protection contre le licenciement :** Le simple fait pour un salarié de déclarer à son employeur qu'il doit « se rendre chez son médecin » ne suffit pas. Il doit, avant de s'absenter, déclarer formellement à son employeur qu'il s'estime dans l'incapacité de travailler..... **p.7**
- 4. Licenciement pour faute grave expédié par l'avocat de l'employeur :** Non abusif car l'avocat dispose d'un pouvoir de représentation juridique de l'employeur **p.9**
- 5. Droit européen :** Est-ce qu'un salarié a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le salarié met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale ?..... **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. CDD : La nature de l'activité exercée, à savoir celle de plâtrier, est liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise et ne constitue pas une tâche précise et non durable, de sorte que la simple mention d'un « surcroît temporaire de travail » sans autres spécifications, ne peut justifier le recours à un CDD. Requalification en CDI.

Licenciement : Le fait que le certificat médical ne soit pas parvenu en temps utile à l'employeur constitue certes une faute dans le chef du salarié, mais, s'agissant d'un acte isolé et unique, ne revêt pas une gravité suffisante pour justifier son congédiement sans préavis.

Arrêt de la Cour d'appel du 29 avril 2021, n° CAL-2020-00763 du rôle

1.1 Faits

Suivant contrat à durée déterminée du 5 janvier 2015 prenant effet le 12 janvier 2015, A.) (ci-après « le salarié ») a été engagé par la société à responsabilité limitée SOC1.) (ci-après « l'employeur ») en qualité de plâtrier.

Par courrier du 4 juin 2015, il a été licencié avec effet immédiat pour une absence injustifiée depuis le 1^{er} juin 2015.

Par requête du 13 août 2015, le salarié a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir requalifier son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et pour voir condamner l'employeur à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants, tels qu'actualisés lors des plaidoiries, de 2 370,08 euros à titre de dommage matériel, de 5 000 euros à titre de dommage moral et de 5 536 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

À l'audience du 18 mai 2020, l'État du grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'État ») a demandé sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 5 707,09 euros au titre des indemnités de chômage qu'il a versées au salarié.

1.2 Jugement du Tribunal du travail

Par jugement rendu en date du 8 juin 2020, le Tribunal du travail, après avoir dit que les parties ont été liées par un contrat de travail à durée indéterminée, a déclaré fondé le licenciement avec effet immédiat du 4 juin 2015 et non fondées les demandes du salarié en indemnisation du dommage matériel et du dommage moral ainsi qu'en paiement d'une indemnité pour préavis non respecté. Le salarié a été condamné à payer à l'État le montant de 5 707,09 euros avec les intérêts légaux à partir du 30 décembre 2015, date de la demande, jusqu'à solde.

1.3 Procédure d'appel

a. Position du salarié

Le salarié a relevé appel. Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement avec effet immédiat abusif et de condamner l'employeur au paiement des montants réclamés en première instance. À titre subsidiaire, il demande à être déchargé du paiement du montant de 5 707,09 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage, sinon à se voir accorder un échelonnement par des mensualités de 200 euros.

b. Position de l'employeur

L'employeur demande à la Cour de retenir que le contrat de travail en question était, conformément à son libellé, un CDD. L'État demande, sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail, à voir condamner la partie mal fondée au litige, soit principalement le salarié, subsidiairement l'employeur, à lui rembourser le montant de 5 707,09 euros au titre des indemnités de chômage qu'il a avancées au salarié pour la période de juin à septembre 2015, avec les intérêts judiciaires de retard tels que de droit. Il s'oppose à la demande du salarié en réduction sinon en échelonnement du montant à rembourser.

c. Position de la Cour d'appel quant à la qualification du contrat de travail

L'employeur reproche au tribunal d'avoir requalifié la nature de la relation de travail entre parties et d'avoir décidé que le contrat de travail conclu entre elles en date du 5 janvier 2015 était à qualifier de contrat de travail à durée indéterminée. Il ne fournit aucun argument à l'appui de cette critique.

Le contrat de travail du 5 janvier 2015 indique à l'article 7 « objet du contrat : surcroît temporaire de travail » et stipule à l'article 8 qu'il a été conclu « pour une durée précise et expire le 12.11.2015 de plein droit et sans préavis ».

Aux termes de l'article L. 122-1 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour

objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Est notamment considérée comme tâche précise et non durable au sens de cette disposition l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise.

C'est à juste titre que le tribunal, après avoir constaté que la nature de l'activité exercée, à savoir celle de plâtrier, est liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise et ne constitue partant pas une tâche précise et non durable, a retenu que la simple mention d'un « surcroît temporaire de travail » sans autres spécifications, ne peut justifier le recours à un contrat à durée déterminée.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que le contrat de travail conclu entre parties le 5 janvier 2015 est à qualifier de contrat de travail à durée indéterminée.

d. Position de la Cour d'appel quant au licenciement

Le salarié fait d'abord plaider que son licenciement est abusif pour être intervenu en période de protection prévue par le paragraphe (3) de l'article L. 121-6 du Code du travail.

Il explique avoir été en arrêt de maladie depuis avril 2015 jusqu'au 24 juillet 2015 et disposer de deux certificats médicaux attestant son incapacité de travail au 4 juin 2015, à savoir un certificat du Dr DR1.) du 1^{er} juin 2015 pour la période du 1^{er} au 4 juin 2015 ainsi qu'un certificat du Dr DR2.) du 4 juin 2015 pour la période du 4 juin au 24 juillet 2015.

Les certificats médicaux dont question auraient été communiqués à l'employeur par courriers recommandés des 1^{er} juin 2015 respectivement 6 juin 2015. En outre, le salarié aurait tenté d'informer l'employeur par téléphone de la prolongation de son arrêt de maladie en date du 1^{er} juin 2015 et, n'ayant pas pu contacter directement son employeur, il lui aurait transmis un SMS. À ce sujet il renvoie à l'attestation testimoniale de sa compagne B.).

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que le salarié ne bénéficiait pas de la protection édictée par l'article L. 121-6 du Code du travail et a valablement pu être licencié par courrier du 4 juin 2015.

Il résulte de plusieurs certificats médicaux versés par le salarié que celui-ci était incapable de travailler durant la période allant du 13 mai au 24 juillet 2015. La période pertinente pour le présent litige est couverte par un certificat du 1^{er} juin attestant l'incapacité de travail du salarié du 1^{er} juin jusqu'au 4 juin 2015 inclus.

L'article L. 121-6 du Code du travail dispose que :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

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

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

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

La protection contre le licenciement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail, s'applique durant le délai de trois jours à compter du premier jour d'absence à condition que le salarié ait dûment averti l'employeur dès le premier jour de son empêchement et s'étend à la durée de l'incapacité de travail dépassant ledit délai, si le certificat médical attestant l'incapacité de travail du salarié a été remis à l'employeur au plus tard à la fin dudit délai (Cass. 18 juin 2020, numéro CAS-2019-00099 du registre).

En l'occurrence, il résulte de l'attestation testimoniale succincte de B.) qu'en date du 1^{er} juin 2015 le salarié, ayant essayé en vain de joindre l'employeur par téléphone pour l'informer de la prolongation de sa maladie, a fini par lui envoyer un SMS. La teneur de ce message n'est pas précisée et sa réception par l'employeur n'est pas non plus établie.

Il résulte encore d'un « récépissé de dépôt d'un envoi recommandé » que le salarié a adressé le 1^{er} juin 2015 un courrier recommandé à la société employeuse en son siège social en France. Or, il appartient au salarié de prouver qu'il y a eu réception du certificat par l'employeur dans le délai légal, la preuve que le certificat a été posté par lettre recommandée dans ce délai n'étant pas suffisante. En l'absence de document concernant la date de la réception du prédit courrier par l'employeur, il n'est pas établi que l'employeur a reçu le certificat médical endéans les trois jours.

En ces circonstances et faute d'établir qu'il a rempli les 2 formalités qui lui incombent en vertu de l'article L. 121-6 du Code du travail, le salarié n'a pas bénéficié de la protection édictée par cet article au moment de son licenciement, de sorte que le licenciement n'est pas abusif à cet égard.

Le salarié réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement en soulignant que la lettre de licenciement ne fournit aucune information sur la prétendue désorganisation de la société employeuse qui aurait été causée par l'absentéisme du salarié.

L'employeur demande à voir confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré suffisamment précis les motifs indiqués à l'appui du licenciement.

Le tribunal a correctement énoncé les principes applicables en la matière et la Cour y renvoie.

En l'occurrence, les motifs du licenciement ont été indiqués avec la précision requise dans la lettre de licenciement. En effet, il en résulte que l'employeur reproche au salarié de ne pas s'être présenté sur son lieu de travail le 1^{er} juin 2015, sans prévenir l'employeur d'une éventuelle prolongation de son incapacité de travail à l'expiration du certificat de maladie couvrant la période du 26 au 31 mai 2015. L'employeur ajoute que l'absence du salarié a nécessairement entraîné une désorganisation du service surtout en considération du fait que la société employeuse est une petite entreprise où l'absence d'un seul salarié cause des problèmes au niveau de l'organisation des chantiers. Il expose finalement que quatre jours d'absences injustifiées constituent une faute grave dans le chef du salarié.

Le salarié critique encore le jugement en ce qu'il a retenu le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, malgré le fait que le salarié ait été absent pour maladie suite à une dépression liée aux conditions de travail inadmissibles auprès de l'employeur, le salarié ne percevant plus de salaire malgré ses demandes répétées. Dans la mesure où le salarié aurait dès le 1^{er} juin 2015 informé l'employeur de la prolongation de son absence pour maladie et lui aurait immédiatement transmis son certificat médical, aucune faute grave ne saurait être retenue dans son chef.

L'employeur se borne à conclure à la confirmation du jugement quant au bien-fondé du licenciement.

Aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail « *est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail* ».

L'inexécution par le salarié de son obligation d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement ou de lui soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical ne constitue pas automatiquement un motif grave autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un tel motif suivant les critères prévus par la loi.

Compte tenu du fait que le salarié était absent pour maladie depuis plusieurs semaines avant son licenciement, l'employeur, qui n'est certes pas tenu de se renseigner sur la situation de son salarié absent et qui ne donne pas de nouvelles, pouvait néanmoins admettre, ou se douter, que celui-ci n'était pas encore rétabli.

Il résulte des pièces versées au dossier que le salarié a tenté d'informer son employeur dès le premier jour par téléphone de la prolongation de son incapacité de travail et lui a envoyé un SMS à ce sujet. Il a encore, dès le premier jour de la prolongation, envoyé un certificat médical à l'employeur, même s'il n'est pas établi à quelle date ce certificat a été reçu par l'employeur.

Dans la mesure où l'absence de quatre jours du salarié s'explique par son état de maladie dûment documenté par un certificat médical et que le salarié a fait toutes les diligences pour informer l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail et pour lui soumettre le certificat médical, la Cour retient, contrairement au tribunal, que le fait que le certificat médical ne soit éventuellement pas parvenu en temps utile à l'employeur constitue certes le salarié en faute, mais, s'agissant d'un acte isolé et unique, ne revêt pas une gravité suffisante pour justifier son congédiement sans préavis.

Par réformation du jugement entrepris, il y a dès lors lieu de déclarer le licenciement avec effet immédiat abusif.

e. Position de la Cour d'appel quant aux demandes indemnitaires

L'employeur conteste les montants réclamés tant en leur principe qu'en leur quantum.

Au vu du caractère abusif du licenciement, le moyen de l'employeur tendant au rejet pur et simple des demandes indemnitaires du salarié est non fondé.

► Indemnité de préavis

Dans la mesure où le licenciement est à déclarer abusif et en l'absence de toute autre contestation motivée de l'employeur, il y a lieu de retenir qu'au vu de son ancienneté et de la rémunération convenue entre parties, le salarié peut prétendre à la somme de $(2 \times 173 \times 16 =) 5\,536$ euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

En application de l'article L. 521-4, paragraphe (5) alinéa 2 du Code du travail, il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage d'un montant brut de 3 039,74 euros que le salarié a touchées au cours de la période de préavis, l'employeur n'étant pas tenu de payer à la fois une indemnité compensatoire de préavis et de rembourser les indemnités de chômage pour une même période. Concernant le montant de 3 039,74 euros, la Cour renvoie au calcul effectué ci-après dans le cadre de la demande de l'État.

L'employeur est dès lors à condamner à payer de ce chef au salarié le montant de $(5\,536 - 3\,039,74 =) 2\,496,26$ euros.

► Dommages et intérêts

Le salarié réclame au titre du dommage matériel la somme de 2 370,08 euros, correspondant au salaire qu'il aurait touché auprès de l'employeur pendant une période de référence de 4 mois, déduction faite de l'indemnité de préavis et des indemnités de chômage perçues pour la période du 5 août au 4 octobre 2015.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage matériel par suite du congédiement abusif. Le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet. Les pertes subies ne sont à prendre

en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

En l'occurrence, le salarié se borne à affirmer qu'il a fait des recherches d'emploi suite à son licenciement, sans verser la moindre pièce justificative à cet égard. Dans la mesure où le salarié ne justifie d'aucune recherche d'un nouvel emploi ni d'éventuelles autres diligences effectuées suite à son licenciement, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter dès lors qu'il n'a pas établi l'existence d'un dommage matériel en lien causal avec son licenciement.

Le salarié réclame au titre du préjudice moral le montant de 5 000 euros en faisant valoir que « le montant réclamé est largement justifié suite à la brutalité du licenciement » qui l'aurait « fortement affecté » et impacterait fortement son quotidien.

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté du salarié et les circonstances du licenciement.

En l'occurrence, il y a lieu de constater que le certificat médical du Dr DR2.) du 2 juillet 2015 versé par le salarié manque de pertinence dès lors qu'il fait état d'une symptomatologie dépressive du salarié aggravée par les difficultés rencontrées sur son lieu de travail (pression de la part d'un supérieur et

retards de paiements), donc d'une situation antérieure au licenciement.

Au vu de la faible ancienneté de service du salarié, de l'atteinte portée à sa dignité de salarié ainsi que des circonstances de la résiliation du contrat de travail, la Cour évalue à 500 euros le montant à allouer au salarié au titre du dommage moral.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de condamner l'employeur à payer au salarié le montant total de (2 496,26+500=) 2 996,26 euros.

f. Position de la Cour d'appel quant à la demande de l'État

En vertu de L. 521-4 paragraphe (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage qu'il a versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Dans la mesure où le salarié ne s'est pas vu allouer d'indemnité pour dommage matériel et que l'indemnité compensatoire de préavis accordée au salarié est censée couvrir la période du 5 juin au 4 août 2015, il y a lieu, au vu du décompte fourni par l'État, de déclarer la demande fondée à l'égard de l'employeur à concurrence de la somme de [843,09 + 1 945,60 + (1 945,60 / 31 x 4 = 251,05) =] 3 039,74 euros.

Le jugement est dès lors à réformer en ce sens.

2. Période d'essai : Lorsque le salarié se prévaut d'une certaine qualification professionnelle, l'employeur peut s'y fier pour fixer la durée de la période d'essai sans avoir à vérifier.

Arrêt de la Cour du 20 mai 2021, n° CAL-2020-00198 du rôle

2.1 Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 1^{er} juillet 2017, avec effet au 4 septembre 2017, le salarié A a été engagé comme « monteur chauffage sanitaire » par la société à responsabilité limitée SOC 1) LUX SARL (ci-après SOC 1)).

Ledit contrat prévoyait une période d'essai de 6 mois.

En date du 21 mars 2018, SOC 1) a licencié A, avec effet immédiat, par un courrier recommandé conçu comme suit :

« Monsieur,

Par la présente, je me permets de venir vers vous en ma qualité de conseil de votre employeur la société à responsabilité limitée SOC 1) LUX SARL établie et ayant son siège social à L-(...).

Ma mandante me prie de vous notifier, par la présente, votre licenciement avec effet immédiat pour fautes graves.

Les fautes graves ayant conduit ma mandante à procéder à votre licenciement avec effet immédiat sont les suivantes :

Vous avez été embauché par ma cliente par contrat de travail à durée indéterminée à partir du 04 septembre 2017, sans préjudice quant à la date exacte.

Vous êtes en période de maladie depuis le 4 octobre 2017, sans préjudice de la date exacte.

Par courrier recommandé daté du 17 octobre 2017, votre employeur vous a formellement rappelé vos obligations d'information et de remise du certificat médical dans le cadre de la prolongation de votre maladie alors que vous aviez omis de vous y conformer.

Suite à la réception de ce courrier par vos soins, vous avez, en date du 20 octobre 2017 à 14.47 heures, appelé votre employeur en la personne de Madame B afin de lui faire part de votre mécontentement suite à la réception du prédit courrier.

Lors de cette conversation vous avez dit à votre employeur « Qu'est-ce que tu me veux espèce de connasse, je t'envoie ce que je veux et si ne je veux pas t'envoyer mon certificat tu ne dois pas me faire chier... » puis vous avez continué en ces termes menaçants « si je viens au bureau, je vais te faire la peau et tu as intérêt à te sauver » sans préjudice quant aux termes exacts.

Suite aux menaces proférées par vos soins, Madame B n'a pas eu d'autres choix que de s'enfermer dans son bureau et a appelé la police.

Par suite, les agents de police ont dressé un procès-verbal daté du 28 octobre 2017.

Votre comportement menaçant à l'égard de votre employeur est totalement inacceptable et justifie à lui seul votre licenciement immédiat.

Également, vous étiez en période de maladie justifiée jusqu'au 14 mars 2018 inclus.

Vous deviez donc réintégrer votre poste de travail en date du 15 mars 2018.

Cependant, votre employeur reste sans la moindre nouvelle de votre part depuis cette date alors que vous ne vous êtes plus manifesté auprès de lui de quelque manière que ce soit.

Vous êtes, en conséquence de ce qui précède, en absence injustifiée depuis le 15 mars 2018 sans que votre employeur sache si vous allez ou non réintégrer votre travail ni encore si vous êtes en état de maladie.

Je vous donne à considérer que la présence sur votre lieu de travail constitue une obligation de résultat dans votre chef de sorte à ce que le fait de ne plus réapparaître à votre poste de travail constitue une faute justifiant votre licenciement avec effet immédiat.

La perte de confiance relative à vos comportements rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Veillez croire, Monsieur, en l'expression de ma considération distinguée. »

Par lettre recommandée du 26 mars 2018, le salarié a protesté contre son licenciement par l'intermédiaire de son syndicat.

Par requête déposée le 20 juillet 2018, le salarié A a fait convoquer SOC 1) devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de s'y entendre dire, principalement, que la clause d'essai susmentionnée est nulle, subsidiairement, que la période d'essai ne peut dépasser trois mois et, en tout état de cause, que le licenciement est intervenu à un moment où le contrat de travail était devenu définitif. Le requérant concluait en outre au caractère abusif du licenciement, principalement, pour avoir été notifié pendant une incapacité de travail dûment déclarée, subsidiairement, pour reposer sur des motifs imprécis, dont le premier se rapporterait en outre à des faits antérieurs de plus d'un mois au licenciement, et, enfin pour être basé sur des motifs qui ne seraient ni réels ni sérieux.

Le salarié A demandait au tribunal de condamner SOC 1) à lui payer des indemnités à titre de réparation des préjudices matériel et moral ainsi qu'une indemnité compensatoire de préavis.

Le présent résumé se limite à la question de la durée de la période d'essai.

2.2 Jugement de première instance

Par jugement rendu le 17 décembre 2019, le Tribunal du travail a dit que la période d'essai a été valablement stipulée pour une durée de six mois, que le licenciement avec effet immédiat du requérant est justifié et que les revendications pécuniaires de celui-ci sont infondées.

Le Tribunal a retenu, concernant la clause d'essai, que l'employeur avait pu se fier aux déclarations du requérant, selon lesquelles il disposerait d'un CATP (certificat d'aptitude technique et professionnelle).

2.3 Instance d'appel

a. Position du salarié

Le salarié soutient qu'en vue de la fixation de la durée du préavis, il appartient à l'employeur de s'enquérir de la qualification de son salarié sur base de son seul niveau de formation, ce que l'employeur serait resté en défaut de faire.

Au regard du niveau de formation du salarié, la période d'essai convenue en l'espèce serait excessive et la clause y relative serait nulle.

Le licenciement ne serait dès lors pas intervenu pendant la période d'essai.

b. Position de l'employeur

L'employeur conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement déféré.

Il considère que l'employeur est en droit de se fier aux déclarations de son salarié quant à son niveau de qualification, sans avoir à effectuer des vérifications.

Il résulterait du curriculum vitae, remis à l'employeur par le salarié, que ce dernier aurait obtenu un CATP et qu'il bénéficierait d'une expérience professionnelle de 10 ans en tant que « monteur sanitaire ».

La clause d'essai convenue en l'espèce serait dès lors valable.

Le salarié ayant été en congé de maladie pendant plus d'un mois au cours de sa période d'essai, laquelle s'étendait du 4 septembre 2017 au 3 mars 2018, la période d'essai aurait été prolongée d'un mois, à savoir jusqu'au 3 avril 2018.

Le licenciement litigieux serait donc intervenu pendant la période d'essai.

c. Appréciation de la Cour d'appel

Aux termes de l'article L. 121-5 du Code du travail, la période d'essai peut s'étendre sur six mois, lorsque le salarié est titulaire d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP).

Lorsque la personne qui entend se lier par un contrat de travail, se prévaut d'une certaine qualification professionnelle, l'employeur est en droit de se fier aux déclarations de son salarié et n'a pas à effectuer des vérifications afin de s'assurer de leur véracité, eu égard notamment au principe de bonne foi que l'article 1134, alinéa 3 du Code civil impose aux parties, non seulement dans la phase d'exécution du contrat, mais

aussi dès le stade précontractuel, en exigeant de leur part qu'elles négocient loyalement.

En l'espèce, le salarié s'est prévalu, dans son curriculum vitae remis à l'employeur, d'un CATP, obtenu en 1993 au Lycée technique d'Esch-sur-Alzette, et d'une expérience professionnelle de dix ans en tant que monteur sanitaire.

Dans ces conditions, l'employeur était dispensé de vérifier l'exactitude de la qualification affirmée par le salarié et était fondée à insérer dans le contrat de travail en cause, une clause d'essai portant sur une période de six mois.

Le moyen du salarié tendant à l'annulation, sinon à la réduction de la période d'essai, doit partant être rejeté.

3. Absence pour maladie et protection contre le licenciement : Le simple fait pour un salarié de déclarer à son employeur qu'il doit « se rendre chez son médecin » ne suffit pas. Il doit, avant de s'absenter, déclarer formellement à son employeur qu'il s'estime dans l'incapacité de travailler.

Arrêt de la Cour d'appel du 17 juin 2021, n° CAL-2020-00291 du rôle

3.1 Faits

A a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 20 avril 2015, par SOC 1) en qualité de magasinier.

Il a été licencié avec effet immédiat le 22 septembre 2017 du fait d'une « *Absence injustifiée suite non-présentation d'un certificat d'arrêt de maladie valide dans un délai de 3 jours sur la période du 18.09.17 au 22.09.17.* »

A a contesté avoir commis une faute grave devant le Tribunal du travail.

Il estime avoir dûment informé son employeur de son incapacité de travail pendant la période du 18 au 22 septembre 2017, et que ce dernier l'aurait donc licencié en violation de la protection légale édictée à l'article L. 121-6 du Code du travail.

En effet, le 18 septembre 2017, il aurait, informé son supérieur hiérarchique, B, par téléphone, qu'il devait « se rendre chez son médecin ». Le même jour, son médecin l'aurait mis en arrêt de maladie du 18 au 22 septembre 2017 inclus.

Il a prétendu, dans un premier temps, avoir déposé le certificat médical y relatif, le même jour, dans les locaux de l'employeur, avant d'affirmer qu'il l'aurait envoyé, le même jour, par courrier simple.

L'employeur a contesté la version des faits adverse, et plus particulièrement les deux informations susmentionnées et a soutenu que le salarié n'établirait pas avoir rempli la double obligation lui imposée par l'article L. 121-6 du Code du travail.

Par jugement rendu le 7 janvier 2020, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et rejeté les demandes dans leur intégralité.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que A ne bénéficiait pas, au moment de son licenciement, de la protection prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail, étant resté en défaut de prouver l'exécution de son obligation d'information à l'égard de son employeur.

A a relevé appel de ce jugement.

3.2 Appréciation de la Cour

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues par le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L. 121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.

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

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « *l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même*

pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable.

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L. 121-6 du Code du travail.

En cas de contestation, il appartient au salarié d'en apporter la preuve.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence.

D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier.

Concernant la première obligation, il est relevé que le salarié doit, avant de s'absenter, déclarer formellement à son employeur ou à son représentant qualifié qu'il s'estime dans l'incapacité de travailler.

En effet, le simple fait pour un salarié de déclarer à son employeur qu'il doit « se rendre chez son médecin » ne satisfait pas à l'exigence édictée à l'article L. 121-6 (1) du Code du travail, puisqu'une visite médicale peut avoir un objet étranger à une éventuelle incapacité de travail et, d'autre part, le fait de cesser la prestation de travail, en raison d'un problème physique, peut n'être que momentané, le salarié se limitant à quitter son poste pour aller se rafraîchir, se rendre à l'air libre ou prendre un médicament.

À partir de la déclaration d'incapacité de travail, l'employeur est, de son côté, en mesure d'exercer son droit de contrôle et, le cas échéant, de remettre en cause la régularité de l'absence de son salarié pour raison de santé.

En ce qui concerne plus particulièrement la seconde obligation d'information, il est précisé qu'il ne suffit pas que le salarié établisse avoir posté ledit certificat ou déposé celui-ci dans la boîte aux lettres de l'employeur, le troisième jour de son absence, puisque cette circonstance n'implique pas qu'il ait été reçu par l'employeur le même jour.

Il importe de souligner, en ce qui concerne cette deuxième obligation d'information, qu'en usant, à l'article L. 121-6 (2), des termes « soumettre à l'employeur », le législateur a expressément exigé du salarié qu'il mette l'employeur en possession effective du certificat médical, au plus tard le troisième jour de l'absence.

En cas de prolongation de l'incapacité, le salarié devra à nouveau satisfaire à ces deux obligations.

Le salarié affirme avoir, en date du 18 septembre 2017, informé son supérieur hiérarchique, par téléphone, qu'il devait se rendre chez son médecin et avoir envoyé à son employeur, le même jour, par courrier simple, un certificat médical d'incapacité de travail couvrant la période du 18 au 22 septembre 2017.

L'offre de preuve par témoin formulée par A dans le dispositif de son acte d'appel, mais non reprise dans ses conclusions subséquentes, va au-delà de ces affirmations puisqu'elle tend à prouver que l'employeur aurait obtenu le 18 septembre 2017, lors d'un entretien téléphonique, la confirmation de « l'incapacité de travail pour cause de maladie » de A.

Cependant, non seulement A reste en défaut d'indiquer l'adresse de la personne à entendre, mais de plus et surtout, A reste en défaut de prouver ou d'offrir que l'employeur aurait reçu, au plus tard le troisième jour de l'absence de A, le certificat médical attestant son incapacité de travail.

Cette offre de preuve, incomplète et non pertinente en ce qu'elle est insuffisante au regard de la double exigence de l'article L. 121-6 du Code du travail, doit partant être écartée.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que l'appelant ne bénéficiait pas, au moment de la résiliation de son contrat de travail, de la protection légale prévue par l'article L. 121-6 précité du Code du travail.

A a méconnu son obligation légale d'informer son employeur de son incapacité de travail, dans les conditions requises par la loi, de sorte que ce dernier était en droit de lui reprocher une absence injustifiée de son poste de travail du 18 au 22 septembre 2017.

Cette absence prolongée injustifiée est constitutive d'une faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Il s'y ajoute que cette absence prolongée a nécessairement perturbé la bonne marche de l'entreprise, d'autant que A était l'un des deux magasiniers employés sur le site en question et que du fait de son absence, l'autre magasinier était tenu de veiller non seulement à la gestion des fournitures de l'atelier, sa tâche habituelle, mais aussi à la gestion du magasin proprement dit.

En conséquence, le licenciement avec effet immédiat de A est justifié.

4. Licenciement pour faute grave expédié par l'avocat de l'employeur : Non abusif car l'avocat dispose d'un pouvoir de représentation juridique de l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 3 juin 2021, n° CAL-2020-00121 du rôle

4.1 Faits

Par requête du 7 novembre 2017, le salarié A a demandé au Tribunal du travail de qualifier son licenciement avec effet immédiat du 6 octobre 2017 d'abusif.

Par un jugement rendu en date du 5 novembre 2019, le Tribunal du travail a déclaré le prédit licenciement justifié.

Par exploit d'huissier de justice du 16 décembre 2019, le salarié a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

4.2 Position de la Cour d'appel

La Cour constate que le salarié, qui a été engagé par l'employeur SOC1.) en tant que conducteur suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 octobre 2011, a été licencié avec effet immédiat suivant courrier du 6 octobre 2017 au motif qu'il était obligé de stationner à l'issue de son service le camion qu'il conduisait dans l'enceinte de la centrale SOC2.) située à LIEU1.), mais qu'il a continué à garer ledit véhicule tous les soirs près de son domicile, à une trentaine de kilomètres de la centrale SOC2.), ce malgré 2 SMS de l'employeur des 18 et 21 septembre 2017 ainsi qu'un courrier recommandé du 22 septembre 2017 lui interdisant cela.

Le salarié souligne que la lettre de licenciement ne comporte pas de signature manuscrite. Selon lui, l'absence de signature a comme conséquence que la lettre de licenciement ne peut contenir valablement le motif grave de licenciement, qui se trouve de ce fait dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il en conclut que le licenciement est abusif et que le jugement est à réformer sur ce point.

L'employeur fait valoir que la lettre de licenciement a été rédigée sur du papier à entête de l'étude d'avocats représentant l'employeur, avec la mention « Me X », de sorte que l'auteur du courrier et sa qualité ont été clairement identifiés. Il ajoute qu'aucune sanction légale n'est prévue en cas d'absence de signature manuscrite d'une lettre de licenciement. Il estime que c'est à bon droit que le tribunal a retenu que la lettre de licenciement a rempli sa fonction d'informer le salarié des motifs ayant causé la rupture de la relation de travail.

Le salarié réplique que seul l'employeur a qualité pour licencier un salarié et qu'il lui est interdit de donner mandat pour ce faire à une personne extérieure à l'entreprise, ledit mandat ne pouvant dès lors être ratifié. Sur ce point, le salarié se réfère à une décision de la Cour de cassation française, chambre sociale, du 7 décembre 2011, n° 10-30.222. Il fait également valoir que le défaut de signature constitue une irrégularité de la procédure de licenciement entraînant pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer. Ainsi que

le tribunal l'a constaté, la lettre de licenciement ne comporte pas de signature manuscrite, a été écrite sur le papier à entête de l'étude d'avocats qui représente l'employeur et contient à la fin un espace prévu pour la signature manuscrite, suivi du nom du rédacteur de la lettre « Me X ».

C'est à bon droit que le Tribunal du travail en a conclu que le salarié n'a pas pu se méprendre sur l'identité et les qualités du rédacteur de la lettre de licenciement. Si la lettre de licenciement doit, en principe, être signée, le défaut de signature de cette lettre de licenciement ne rend pas le licenciement abusif. Il s'impose de préciser qu'en l'espèce, le salarié ne développe pas son moyen selon lesquelles « le défaut de signature constitue une irrégularité de la procédure de licenciement entraînant pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer ». Il ne formule pas de quelconque demande d'indemnisation pour irrégularité formelle du licenciement. Le moyen précité ne sera donc pas analysé.

Par ailleurs, il faut constater que la décision de la Cour de cassation française invoquée par le salarié n'est pas transposable au présent litige. En effet, elle concerne l'hypothèse d'un mandat donné par un employeur à un expert-comptable pour procéder à un licenciement, hypothèse différente de celle du présent litige, dans le cadre duquel l'avocat de l'employeur, qui dispose d'un pouvoir de représentation juridique de ce dernier, a été valablement chargé par l'employeur de procéder au licenciement litigieux.

Le licenciement n'est dès lors pas abusif du fait qu'il émane du mandataire de l'employeur.

Pour ce qui concerne la précision des motifs du licenciement, la Cour fait siens les développements du tribunal quant aux principes régissant la matière et quant au fait que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour circonscrire à suffisance les faits reprochés au salarié ainsi que les conséquences en découlant pour l'employeur et pour permettre aux juridictions d'apprécier le caractère réel et grave des griefs en question, respectivement au salarié de savoir ce qui lui est reproché exactement.

Quant au caractère réel des motifs de licenciement, l'employeur verse les deux messages adressés au salarié les 18 et 21 septembre 2021 par lesquels le salarié a été averti de l'obligation de stationner le camion à la centrale à LIEU1.) et de l'interdiction de le stationner ailleurs. Le salarié a encore été averti par un courrier recommandé avec accusé de réception du 22 septembre 2017 d'appliquer strictement l'instruction de stationner le camion dans l'enceinte de la centrale à LIEU1.). Le salarié ne justifie pas plus qu'en première instance avoir agi sous les ordres de deux supérieurs hiérarchiques et avoir

reçu de l'un d'entre eux des instructions contraires lui permettant de stationner le camion ailleurs qu'à LIEU1.). D'après les rapports de trajet versés par l'employeur, le camion immatriculé (...) était effectivement stationné en fin de journée entre le 18 septembre et le 5 octobre 2017 « près de LIEU2.), rue de (...) ». La contestation du salarié selon laquelle le système de surveillance GPS ne serait pas fiable n'est pas étayée par le moindre élément. Le constat du jugement de première instance, selon lequel le salarié a reconnu avoir conduit le camion immatriculé sous le numéro (...), n'est pas critiqué par

le salarié. Il résulte de ce qui précède que le salarié ne s'est pas conformé aux instructions de l'employeur de stationner le camion à LIEU1.) et il importe peu de savoir que le salarié ait été domicilié à LIEU3.) et qu'il soutienne ne pas être rentré à son domicile avec le camion.

Face à un refus d'ordre, établi dans le chef du salarié, c'est à bon droit que le tribunal a considéré que les motifs de licenciement étaient établis et suffisamment graves pour justifier le renvoi immédiat du salarié.

5. Droit européen : Est-ce qu'un salarié a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le salarié met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale ?

Arrêt de la CJUE (septième chambre) du 25 novembre 2021, W.D. contre Job-medium GmbH, C-233/200

5.1 Faits et procédure

WD a été salarié de l'entreprise autrichienne Job-medium du 25 juin 2018 au 9 octobre 2018, date à laquelle il a démissionné de manière prématurée et injustifiée.

Néanmoins, pendant la période d'emploi, WG a cumulé un congé annuel payé de 7,22 jours, dont il a déjà pris 4 jours. Il lui restait donc 3,33 jours de congé annuel payé à prendre au moment de sa démission.

L'entreprise Job-medium lui a refusé le paiement de l'indemnité financière pour ces jours de congé annuel non pris en invoquant l'article 10 de la loi sur les congés autrichienne.

WG a alors introduit un recours tendant à obtenir l'indemnité financière pour son congé non pris. Ce recours a été rejeté en première instance et en appel en vertu de ladite loi autrichienne.

Saisie d'un recours en Revision contre la décision prononcée en degré d'appel, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) précise que la perte du droit au paiement de l'indemnité pour congé annuel non pris, prévue à l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés, est limitée au cas d'une démission du travailleur, au cours de la relation de travail, sans motif sérieux. Dans ce contexte, constitue un « motif sérieux » toute circonstance dans laquelle il ne saurait être raisonnablement attendu du salarié qu'il poursuive la relation de travail.

Cette juridiction indique que l'objectif de cette disposition est, d'une part, incitatif, en tant que celle-ci dissuade le travailleur de mettre un terme prématurément à la relation de travail sans motif, et, d'autre part, économique, dès lors qu'elle entend soulager financièrement l'employeur confronté à la perte imprévisible d'un de ses employés.

Ladite juridiction nourrit, toutefois, des doutes quant à la compatibilité de l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés avec l'article 7 de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la

CJUE, ainsi qu'avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux.

C'est dans ces conditions, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la CJUE les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n'est due pour la (dernière) année d'emploi en cours, lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale ("démission"), est-elle compatible avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte [...] et l'article 7 de la directive 2003/88 [...] ?

2) En cas de réponse négative à cette question :

Convient-il de vérifier en outre si le travailleur était dans l'impossibilité de prendre le congé ? Selon quels critères convient-il de procéder à cette vérification ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

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

Article 7

- « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.
2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Charte européenne des droits fondamentaux

Article 31

- « 1. *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*
2. *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.* »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Urlaubsgesetz (loi sur les congés), du 7 juillet 1976 (BGBl. I, 3/2013)

Article 10

- « 1. *À la date de la cessation de la relation de travail, le travailleur a droit, pour l'année de référence au cours de laquelle la relation de travail prend fin, à une indemnité compensatrice à titre d'indemnisation pour les congés correspondant à la durée de l'emploi pendant l'année de référence par rapport à l'année de référence toute entière. Les congés déjà pris sont imputés sur le congé annuel dû au prorata temporis. [...]*
2. *Aucune indemnité compensatrice n'est due lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail.*
3. *S'agissant du congé non épuisé relatif à des années de référence antérieures, le travailleur a droit, au lieu de l'indemnité de congé payé encore due, à une indemnité compensatrice correspondant à la totalité de l'indemnité de congé payé encore due, dans la mesure où le droit au congé n'est pas prescrit. [...]»*

5.2 Appréciation de la Cour

La CJUE commence par indiquer que les questions posées par la Cour suprême autrichienne sont recevables, du fait qu'elles portent sur l'interprétation du droit de l'Union et que la réponse à ces questions est utile et pertinente pour la solution du litige dont est saisie la juridiction de renvoi.

En outre, la jurisprudence constante de la CJUE estime que le droit au congé annuel payé de chaque salarié doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88.

La finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au salarié de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés pour-

suivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le salarié a effectivement travaillé au cours de la période de référence.

Néanmoins, lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance de ce droit par le salarié, même sous une forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le salarié a droit à une indemnité financière.

Il ressort également d'une jurisprudence constante que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que, le fait que la relation de travail a pris fin et que le salarié n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin. Ainsi, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin n'est pas pertinent au regard du droit à percevoir une indemnité financière.

En l'occurrence, selon la juridiction de renvoi, le salarié a effectivement travaillé pendant la période de référence. Il a ainsi acquis un droit à un congé annuel payé dont une partie n'avait pas encore été utilisée lorsque la relation de travail a pris fin. L'indemnité financière afférente aux jours de congé non pris lui a été refusée pour la seule raison qu'il a mis fin à la relation de travail prématurément et sans motif sérieux.

Ainsi, la circonstance qu'un salarié met fin, de son propre chef, à sa relation de travail n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail.

La CJUE estime donc qu'en tout état de cause, le salarié a droit à une indemnité pour les jours de congé payé non pris, et ce indépendamment de la raison pour laquelle il n'a pas pu prendre ceux-ci, il n'y a pas lieu pour le juge national de vérifier si ce salarié était dans l'impossibilité de prendre ces jours de congé payé.

5.3 Décision de la Cour

- « 1) **L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n'est due pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le travailleur ou la travailleuse met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale.**
- 2) **Il n'y a pas lieu pour le juge national de vérifier si le travailleur était dans l'impossibilité de prendre les jours de congé payé auxquels il avait droit. »**