

INFOS JURIDIQUES

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL



DROIT

SOMMAIRE

1. **Modification du contrat** : Lorsque la procédure légale n'a pas été respectée, la modification est nulle. Le salarié est en droit de la refuser, sans que ce refus ne constitue une faute justifiant son licenciement **p. 2**
2. **Absence du salarié** : Le salarié doit prouver un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité pour justifier son absence au travail **p. 4**
3. **Reclassement** : Le recours de l'employeur contre la décision de reclassement interne n'a pas d'effet suspensif. L'employeur doit proposer au salarié un poste adapté. À défaut, il s'agit d'une dispense de travail avec maintien du salaire. **p. 6**
4. **Litige transfrontalier** : Un litige dans lequel au moins une des parties a son domicile ou sa résidence habituelle dans un État membre autre que celui de la juridiction saisie. **p. 7**
Maladie du salarié : Le salarié doit indiquer dans son offre de preuve quelle personne il avait informée de sa maladie, si celle-ci était qualifiée à recevoir une telle information et quelle était la teneur exacte de l'information donnée. **p. 7**
5. **Droit européen** : Une administration publique peut-elle décider d'interdire le port de signes religieux à l'ensemble de ses salariés ? **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. Modification du contrat : Lorsque la procédure légale n'a pas été respectée, la modification est nulle. Le salarié est en droit de la refuser, sans que ce refus ne constitue une faute justifiant son licenciement.

Arrêt de la Cour d'Appel du 22 juin 2023 n° CAL-2022-00397 du rôle

1.1 Faits et procédure

Le 15 février 1991, un salarié est embauché en tant qu'employé au service d'une société. Le 18 mars 2013, il est nommé chef de service du département « Travaux Publics », ainsi que membre du comité de direction de la société.

Le 24 décembre 2015, le salarié a été nommé en plus directeur du département « Toiture et Métaux » et représentant dudit département au comité de direction de la société.

En 2019, à la suite d'une réorganisation interne, la société décide de transférer le salarié au sein d'un nouveau département « solutions center » intégrant le département « Travaux publics » et de l'affecter au poste de « Key account Manager ». Le salarié refuse cette nouvelle affectation et demeure en incapacité de travail durant quelques mois.

Par lettre recommandée du 3 octobre 2019, la société décide de licencier le salarié moyennant un préavis de six mois avec dispense de travail durant la période de préavis et une indemnité de départ équivalente à neuf mois de salaires.

Suivant courrier du 8 octobre 2019, le salarié a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 4 novembre 2019, et qu'il a contestés par courrier du 2 décembre 2019.

Le 5 mai 2020, le salarié a fait convoquer la société devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite au licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants pour l'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Par jugement du 31 janvier 2022, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 3 octobre 2019 abusif, a dit fondées la demande du salarié relative au préjudice matériel à concurrence de 23 556,64 euros et celle relative au préjudice moral à concurrence de 11 534,34 euros et a partant condamné la société à payer au salarié la somme de 35 090,98 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 5 mai 2020, jusqu'à solde.

La société a régulièrement interjeté appel de ce jugement. Elle demande à la Cour, à titre principal et par réformation du jugement entrepris, de déclarer réels et sérieux les motifs invoqués à la base du licenciement, partant de dire le licenciement du 3 octobre 2019 valable et de débouter le salarié de toutes ses revendications financières.

1.2 Arguments des parties

La société fait valoir que l'activité du département « Toiture » aurait cessé en 2018 pour manque de rentabilité et que dans le cadre d'une réorganisation interne, le département « Travaux Publics » aurait été intégré, en février 2019, dans le département « Solutions Center ».

Suite à cette réorganisation, il aurait été prévu d'affecter le salarié au poste de « Key Account Manager ». Son salaire, ses responsabilités, ses avantages contractuels et son supérieur hiérarchique seraient restées inchangés, de sorte que ce changement de poste ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

Sa nouvelle fonction aurait consisté à gérer les clients les plus importants, ce qu'il aurait déjà fait en partie dans le cadre de son ancien poste au sein du département « Travaux Publics ».

Or, lors d'une réunion en date du 21 février 2019, le salarié aurait refusé d'intégrer le nouveau département en tant que « Key Account Manager ». Après avoir été en congé de maladie pendant quelques mois à la suite de la prédite réunion, le salarié a été déclaré apte à travailler par le médecin du travail en date du 31 juillet 2019.

Dans le cadre d'une deuxième réunion en date du 19 août 2019, le salarié aurait réexpliqué ne pas vouloir intégrer le département « Solutions Center » et aurait « clairement manifesté sa volonté de quitter » la société, notamment en rendant son ordinateur et son GSM professionnels. Le salarié aurait finalement refusé de signer une proposition de transaction entre parties visant à mettre fin à leur relation de travail.

Le refus du salarié de collaborer et d'intégrer le nouveau département aurait causé une « situation de blocage », ne laissant d'autre choix à la société que de le licencier. Ce licenciement se justifierait « par un motif de déloyauté et une absence de prestation de travail, voire un refus total de collaboration ». Le licenciement ainsi intervenu devrait donc, être déclaré régulier et justifié.

Au cas où le licenciement était déclaré abusif, la société conteste l'existence de préjudices matériel et moral à l'égard du salarié.

Concernant le préjudice matériel, la société expose que le salarié aurait omis de rechercher activement un emploi pendant son préavis. De plus, pendant la première année suivant son licenciement, il n'aurait fait que treize demandes de recherche d'un nouvel emploi. Le salarié n'aurait dès lors pas fait le nécessaire afin de limiter son dommage, de sorte qu'il

ne saurait se prévaloir d'un quelconque préjudice en relation causale avec son licenciement. Son inactivité dans une recherche d'emploi, ne saurait être expliqué par la nécessité d'assumer « le choc lié à la perte de son emploi », étant donné que le licenciement serait intervenu après des mois de discussions, lors desquelles le salarié aurait notamment demandé à être licencié et rendu « ses outils de travail ».

L'attitude du salarié ainsi que l'absence de recherche d'un nouvel emploi s'opposeraient à l'allocation de dommages et intérêts à titre de préjudice moral. Le salarié ne rapporterait pas la preuve de l'existence d'un quelconque préjudice.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement rendu par le Tribunal du travail et fait valoir avoir eu une « ancienneté exemplaire » et avoir été un « cadre supérieur dirigeant » de la société ainsi que membre de la direction. L'avenant à son contrat de travail, lui soumis le 21 février 2019, aurait eu pour conséquence de le faire passer du statut de cadre dirigeant à celui de représentant commercial. Il aurait notamment eu pour nouvelle mission, la prospection, le développement et l'optimisation du portefeuille clients, le tout sous la supervision d'une autre personne. Le salarié souligne encore que le médecin du travail aurait retenu le 31 juillet 2019 qu'il ne pourrait pas conduire plus de trente minutes consécutives pendant une période de six mois environ. Il aurait donc été en droit de refuser une modification essentielle de son contrat de travail en sa défaveur. La société n'aurait d'ailleurs à aucun moment respecté la procédure fixée par l'article L. 121-7 du Code de travail. La société serait dès lors malvenue de lui reprocher de ne pas avoir accepté cette modification de son contrat de travail nulle, d'avoir refusé de démissionner et encore d'avoir refusé de signer une transaction en application de l'article 2044 du Code civil¹.

Le salarié relève avoir effectué des recherches en vue d'un nouvel emploi, malgré un espoir inexistant d'en retrouver un, en raison de son âge et de l'existence d'une double hernie discale.

1.3 Appréciation de la Cour

a. Quant au licenciement

Il se dégage clairement de la lettre de motivation du licenciement avec préavis, annexée au jugement entrepris, que la société reproche au salarié de l'avoir pris en « otage » en refusant tant de travailler au sein du nouvel département « Solutions Center » en qualité de « Key Account Manager » et de signer l'avenant à son contrat de travail y étant relatif, que de démissionner ou de signer une transaction entre parties visant à mettre fin à leur relation de travail.

Afin de pouvoir apprécier si la condition relative au caractère réel et sérieux des motifs invoqués a été respectée, il y a lieu d'analyser si la modification du contrat de travail refusée par le salarié constituait une rétrogradation au sens de l'article L. 121-7. du Code du travail².

Il ressort que le salarié était, au moment de la réorganisation de la société, chef de service du département « Travaux Publics » et, en cette qualité, membre du comité de direction de la société. Il ressort encore de l'organigramme de la société, que le salarié dirigeait, en tant que chef de service du département « Travaux Publics », une équipe composée de six personnes.

Au vu de ce qui précède, il est indéniable que le salarié assumait une fonction dirigeante au sein de la société au moment de sa prédite réorganisation.

Il résulte des pièces versées en cause que la restructuration de la société avait pour objet d'intégrer le département « Travaux Publics » dans celui de « Solutions Center » et de supprimer, par conséquent, le poste de chef de service du département « Travaux Publics ». Il ressort encore de la note interne de la société du 25 mars 2019, que les anciens subordonnés directs du salarié ont été placés sous la « responsabilité » d'autres personnes. Il est encore précisé dans la description de la fonction de « Key Account Manager », annexée à l'avenant du contrat de travail, qu'il aura désormais le statut de « Salarié non-cadre ». Ses fonctions y décrites correspondent en effet à celles d'un représentant commercial, qualité d'ailleurs retenue par la société dans le projet de transaction proposé au salarié.

Au vu de ce qui précède, le salarié prouve à suffisance de droit que la restructuration de la société entraînait pour lui la perte de la responsabilité d'un département au sein duquel il avait du personnel sous ses ordres et qu'il était désormais relégué à une fonction de salarié non-cadre. La modification de ses fonctions constituait donc une modification substantielle en sa défaveur portant sur une clause essentielle du contrat de travail, même si son salaire et son supérieur hiérarchique ne changeaient pas.

Dès lors et à défaut d'avoir été notifié au salarié conformément aux articles L. 124-2 et L. 124-3 du Code du travail, la modification essentielle du contrat de travail est nulle en application de l'article L. 121-7 du Code du travail.

Ainsi, le salarié était donc en droit de refuser d'accepter une modification contractuelle nulle, et ce refus ne saurait être constitutif d'une faute justifiant son licenciement. Les refus de démissionner et de signer une transaction visant à mettre fin

¹ Art. 2044 du Code civil dispose que : « La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit. »

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

à leur relation contractuelle ne constituent pas non plus une cause sérieuse justifiant son licenciement.

Il s'ensuit que le licenciement du 3 octobre 2019 est à déclarer abusif pour ne pas être basé sur des motifs réels et sérieux.

b. Quant au préjudice matériel

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

Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte³. Aussi le fait que le salarié ait souffert d'une double hernie discale est indifférent.

La Cour admet cependant que le licenciement, motivé par le refus d'accepter une rétrogradation, après une ancienneté de plus de 28 ans a affecté le salarié âgé de presque 58 ans, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir entrepris, dès le lendemain du licenciement, voire au cours des cinq premiers mois de la période de préavis, des démarches afin de trouver un nouvel emploi. La Cour approuve en conséquence le Tribunal du travail d'avoir retenu que « l'absence de preuve d'une recherche d'emploi au cours des premiers mois de la période de préavis n'est pas de nature à entraîner, en l'espèce, une rupture du lien de causalité entre le licen-

ciement abusif et le préjudice matériel résultant de la perte d'emploi ».

Il s'y ajoute, que compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement (58 ans), de la situation sur le marché de l'emploi, et au vu du poste qu'il occupait, les chances de retrouver un emploi étaient relativement réduites.

Or, il est établi que malgré le peu de chances de retrouver un nouvel emploi au vu de son âge et de la spécificité de son ancien travail, le salarié s'est inscrit en tant que demandeur d'emploi en date du 9 février 2020 et il justifie en outre avoir dès le mois de mars 2020 et durant toute l'année 2021, fait des demandes spontanées auprès de nombreuses entreprises.

Au vu de ce qui précède, la Cour retient l'existence d'un lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel subi par le salarié et confirme le Tribunal du travail en ce qu'il a fixé à 18,5 mois, à partir de la fin du délai de préavis, la période durant laquelle son préjudice matériel peut être considéré comme se trouvant en relation causale avec son licenciement. Le Tribunal du travail est donc à confirmer en ce qu'il a condamné la société à payer au salarié le montant de [(18,5 x 5 767,17) - 83 136] 23 556,64 euros à titre de préjudice matériel.

c. Quant au préjudice moral

Vu l'âge et l'ancienneté de service très importante du salarié d'un côté et des circonstances de la résiliation du contrat de travail ayant porté atteinte à sa dignité, de l'autre côté, le Tribunal du travail est encore à confirmer en ce qu'il a alloué des dommages et intérêts à hauteur de 11 534,34 euros au titre de réparation de son préjudice moral.

2. Absence du salarié : Le salarié doit prouver un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité pour justifier son absence au travail.

Arrêt de la Cour d'Appel du 8 juin 2023 n° CAL-2022-00225

2.1 Faits et procédure

Une salariée ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat décide de saisir le Tribunal de travail afin de voir ledit licenciement qualifié d'abusif.

La juridiction du travail a déclaré la demande recevable en la forme, a dit le licenciement en cause régulier et justifié et a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal du travail a retenu que « les absences litigieuses du 19 mars 2020 au 13 avril

2020 doivent être considérées comme étant des absences injustifiées », alors que « l'article 2 du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ne permet pas de justifier l'absence de la salariée de son lieu de travail à partir du 19 mars 2020 étant donné que le prédit règlement ne visait qu'une fermeture pour le public et que les services à emporter, de drive-in et de livraison à domicile demeuraient toujours possibles ».

Il a considéré que ces absences injustifiées sont suffisamment graves pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

³ voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961

La salariée a interjeté appel du susdit jugement car elle estime avoir été en droit, en raison de la pandémie du Covid-19, de s'absenter de son lieu de travail à compter du 18 mars 2020.

2.2 Arguments des parties

La salariée prétend que du fait de travailler sans masque, sans gants ni vitre de protection, tout en étant physiquement proche d'autres personnes ou se trouvant avec elles en un lieu clos, elle aurait eu des motifs raisonnables de penser qu'elle était exposée à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de sorte qu'elle aurait pu exercer son droit de retrait prévu à l'article L. 312-4, paragraphe (4), du Code de travail⁴.

Elle considère qu'étant donné la restriction de l'activité de son employeur en raison des mesures prises pour lutter contre la propagation du virus, son absence ne revêtirait pas le caractère de gravité de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En conséquence, la salariée demande à la Cour de déclarer son licenciement abusif.

La société conclut quant à elle, à la confirmation du jugement de première instance. Elle fait valoir que la salariée ne lui a fourni, pendant toute la durée de son absence, aucune explication quant aux raisons l'ayant poussée à ne pas venir travailler.

Celle-ci resterait en défaut d'établir un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, afin de justifier son absence à son poste de travail.

En outre, l'employeur affirme avoir modifié son activité au début de la pandémie afin de promouvoir les services de Takeaway et de livraison à domicile.

Il insiste sur le fait qu'il a mis en place toutes les mesures nécessaires afin de lutter contre le virus Covid-19 dès le premier jour de la pandémie.

L'employeur souligne que la présence de la salariée, en sa qualité de femme de charge, était indispensable au bon fonctionnement de son entreprise, alors que les exigences de propreté des locaux devaient être renforcées en raison de la situation sanitaire.

La société estime que l'absence de la salariée pendant presque quatre semaines constitue un motif réel et sérieux justifiant un licenciement avec effet immédiat.

2.3 Appréciation de la Cour

La Cour commence par constater, que la salariée reconnaît ne plus s'être présentée à son poste de travail à partir du 19 mars 2020 jusqu'à la date de son licenciement en date du 13 avril 2020.

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. En cas d'absence, le salarié est dès lors, en principe, en faute.

La salariée évoque l'existence d'un danger grave, immédiat et qui ne peut être évité. Pourtant, la seule existence de la pandémie du Covid-19 à ce moment ne permet pas de retenir cet état, ce d'autant moins que la salariée ne fait pas état d'une comorbidité, d'une vulnérabilité ou d'autres problèmes médicaux de nature à la considérer comme personne à haut risque afin de justifier son comportement.

Par conséquent, son absence à compter du 19 mars 2020, est restée en défaut d'établir, en instance d'appel tout comme devant le Tribunal du travail, qu'elle aurait été exposée, sur à son lieu de travail, à un « *danger grave, immédiat et qui ne peut être évité* ».

Aucune disposition du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ne permet de légitimer l'absence de l'appelante de son lieu de travail à partir du 19 mars 2020.

En effet, si ce règlement édictait des limitations de déplacement pour le public, des mesures concernant les établissements recevant du public, notamment une fermeture au public des établissements relevant du secteur HORECA, et des limitations des activités économiques, il permettrait néanmoins à tout salarié de se déplacer vers son lieu de travail pour l'exercice de son activité professionnelle et aux restaurants d'effectuer des services à emporter, de drive-in et de livraison à domicile.

Il s'ensuit que le Tribunal de travail a retenu à bon droit que le contrat de travail de la salariée n'a pas été résilié en violation des dispositions de l'article L. 312-4, paragraphe (4), du Code de travail et que les absences de la salariée du 19 mars 2020 au 13 avril 2020 doivent être considérées comme étant des absences injustifiées.

La Cour d'appel approuve le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a estimé que ces absences injustifiées pendant presque quatre semaines sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, ce d'autant plus que, pendant toute cette période, la salariée est restée en défaut d'informer son employeur des raisons de son absence.

⁴ Article L. 312-4 § (4) du Code du travail dispose qu'« un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectué par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

3. Reclassement : Le recours de l'employeur contre la décision de reclassement interne n'a pas d'effet suspensif. L'employeur doit proposer au salarié un poste adapté. À défaut, il s'agit d'une dispense de travail avec maintien du salaire.

Arrêt de la Cour d'appel du 30 novembre 2023, n° CAL-2022-00571 du rôle

3.1 Faits

Le salarié a été engagé en qualité de maçon par l'employeur avec effet au 17 septembre 2001.

Dans sa séance du 20 mars 2020, la Commission mixte [de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après « la Commission mixte »)] a décidé le reclassement professionnel interne du salarié auprès de son employeur, sans réduction du temps de travail.

L'employeur a contesté la décision de reclassement professionnel interne prise par la Commission mixte.

Le salarié affirme que l'employeur refusait son retour au travail, malgré le fait que le recours introduit par l'employeur contre la décision de la Commission mixte n'a pas un effet suspensif.

Il estime qu'à partir du moment où le salarié a informé l'employeur de sa disponibilité et que ce dernier refuse de lui permettre de reprendre son poste, le salaire est dû.

3.2 Appréciation de la Cour

Le recours de l'employeur contre cette décision a été rejeté par jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale, en date du 22 janvier 2021. L'appel relevé de celui-ci a été déclaré non fondé par arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale le 7 juin 2021.

Ce n'est que dans sa séance du 25 mars 2022 que la Commission mixte a décidé le reclassement professionnel externe du salarié.

Le Tribunal du travail a retenu à juste titre, en se référant à l'article L. 551-10 du Code du travail qui ne prévoit une suspension du contrat de travail que dans le cas où le salarié introduit un recours contre la décision de reclassement professionnel interne prise par la Commission mixte⁵ – hypothèse non donnée en l'occurrence – qu'aucune suspension de plein droit de la relation de travail entre parties n'a eu lieu du fait du recours de l'employeur contre ladite décision.

Un employeur occupant, au jour de la saisine de la Commission mixte, au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, a l'obligation de trouver un poste adapté et de reclasser le salarié en interne.

L'employeur reste en défaut d'établir que le salarié lui aurait fait part de son souhait de ne pas venir travailler en attendant l'issue de la procédure engagée devant la juridiction sociale et un accord entre parties consistant dans la suspension du contrat de travail, en contrepartie d'une abstention par l'employeur de prononcer un licenciement pour absence injustifiée.

Indépendamment du fait qu'un tel accord serait surprenant, alors qu'il laisserait le salarié sans revenu, il est encore démenti par le courriel adressé par l'employeur en date du 17 avril 2020 au salarié, en réponse à un email du 8 avril 2020 de ce dernier demandant « vos instructions concernant la reprise de mon travail », ainsi qu'à un appel téléphonique en date du 17 avril 2020, par lequel l'employeur fait savoir au salarié que « votre contrat de travail est suspendu et ceci suite à une procédure de recours entamée par nous » et que « vous n'allez donc pas reprendre le travail lundi, le 20 avril 2020 et ceci jusqu'à la fin de la procédure ».

L'employeur a encore confirmé sa position dans son message électronique du 21 avril 2020 en indiquant « comme déjà expliqué dans notre courriel du 17.04.2020, votre contrat de travail est actuellement suspendu ».

Par la suite, le travailleur a, par l'intermédiaire de son syndicat, réclamé paiement de sa rémunération en informant son employeur qu'il considère le courriel du 17 avril 2020 comme une dispense d'exécution de travail ne devant entraîner aucune diminution de son salaire, tout en précisant que le recours intenté n'a pas d'effet suspensif (courriers datés des 29 avril et 25 mai 2020).

Si dans ses courriers de réponse, l'employeur conteste avoir accordé une dispense de travail au salarié (courriers datés des 30 avril et 2 juin 2020), il n'invite, à aucun moment, clairement le salarié à se présenter de nouveau à son poste de travail.

À cet égard, l'employeur ne saurait se prévaloir d'un courrier daté du 2 juin 2020, adressé directement au salarié, lui enjoignant de se présenter à son poste de travail le 4 juin 2020, car il reste en défaut, face aux contestations adverses, d'établir la réception de ce courrier envoyé, selon son intitulé, par recommandé avec accusé de réception.

La Cour constate par ailleurs qu'en première instance, l'employeur a reconnu que cette lettre n'a jamais été réceptionnée par le salarié.

5 Arrêt de la Cour d'appel du 26 janvier 2023, numéro CAL-2020-00774 du rôle, voir Infos Juridiques no 4 avril 2023

La lettre adressée le 8 juin 2020 au syndicat réitère la position de l'employeur et fait état de ce que le salarié « *s'est placé en incapacité de travail* », sans receler une invitation à se présenter au travail.

Par courrier daté du 14 août 2020, adressé à l'avocat du salarié, suite à une mise en demeure de ce dernier de régler certains montants (arriérés de salaire et indemnité compensatoire pour jours de congé non pris), la mandataire de l'employeur prétend avoir demandé au salarié de se présenter à son poste de travail s'il voulait être payé. Il invoque à cet égard ses courriers des 30 avril et 8 juin 2020, qui, comme il vient d'être dit ci-dessus, ne font cependant pas état d'une telle sommation.

L'employeur ne fait pas état d'une mise en demeure ultérieure adressée au salarié en ce sens. Il ne précise à aucun moment quel poste adapté ce dernier aurait pu occuper.

Le travailleur qui est resté à la disposition de l'employeur est fondé à lui réclamer son salaire, même si le travail n'a pas été effectivement accompli, ce dernier ayant l'obligation de lui procurer du travail.

Dans la mesure où aucune suspension de plein droit de la relation de travail entre parties n'est intervenue, qu'une suspension conventionnelle de celle-ci laisse d'être prouvée et que l'employeur n'a à aucun moment invité de façon claire et non équivoque le salarié à reprendre son travail à un poste adapté, alors qu'il avait l'obligation de le reclasser en interne, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu que ces faits sont à interpréter comme une dispense de travail accordée au salarié qui ne saurait décharger l'employeur de son obligation de payer le salaire.

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal du travail a fait droit à la demande en paiement d'arriérés de salaire, cette demande n'ayant été contestée quant à son montant ni en première instance, ni en instance d'appel.

4. Litige transfrontalier : Un litige dans lequel au moins une des parties a son domicile ou sa résidence habituelle dans un État membre autre que celui de la juridiction saisie.

Maladie du salarié : Le salarié doit indiquer dans son offre de preuve quelle personne il avait informée de sa maladie, si celle-ci était qualifiée à recevoir une telle information et quelle était la teneur exacte de l'information donnée.

Arrêt de la Cour d'Appel du 22/06/2023 n°CAL-2021-00131 du rôle

4.1 Faits et procédure

Un salarié embauché en qualité de « *technico-commercial* » en 2012, élu délégué du personnel en 2019, a fait l'objet d'une mise à pied pour faute grave le 7 juillet 2020.

L'employeur a saisi le Tribunal du travail de Luxembourg pour demander la résolution du contrat de travail.

Le salarié soutient que le Tribunal du travail de son domicile, soit Esch-sur-Alzette, était compétent, ce en application de l'article 22 paragraphe 1 du règlement Bruxelles I bis, aux termes duquel, si l'action judiciaire est dirigée contre le salarié, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant le Tribunal du domicile du salarié.

Quant au fond, le salarié a fait valoir que la mise à pied prononcée à son encontre était abusive pour être intervenue au cours d'une période de maladie. Il a offert en preuve avoir dûment informé son employeur de son incapacité de travail.

Il a ensuite affirmé que la société n'avait pas énoncé les motifs de la mise à pied avec la précision requise dans la lettre datée du 7 juillet 2020.

Il a, en outre, contesté la matérialité et la gravité des fautes qui lui étaient reprochées dans la lettre de mise à pied et a

soutenu que le délai d'un mois pour invoquer un fait à la base d'une mise à pied, prévu à l'article L. 415-10 (4) du Code du travail, n'avait pas été respecté.

4.2 Appréciation de la Cour

a. Quant à la compétence territoriale

Le salarié donne à considérer qu'il a, en partie, effectué son travail à l'étranger, soit en France et en Belgique. Il estime que l'affaire présente, dès lors, des éléments d'extranéité donnant lieu à l'application du règlement Bruxelles I bis, pour déterminer la juridiction territorialement compétente.

La Cour rappelle le « *litige transfrontalier* » se définit comme étant « *un litige dans lequel au moins une des parties a son domicile ou sa résidence habituelle dans un État membre autre que celui de la juridiction saisie* » et que « *dans la mesure où ces deux règlements relèvent tous les deux du domaine de la coopération judiciaire dans les matières civiles ayant une incidence transfrontière, il convient d'harmoniser l'interprétation des notions équivalentes auxquelles le législateur de l'Union a eu recours dans ceux-ci.* »

Étant donné qu'en l'occurrence, aucune des parties n'a son domicile, sa résidence habituelle ou son siège dans un État membre autre que celui du juge saisi et que le salarié n'algèue, par ailleurs, pas qu'au vu des « éléments d'extranéité » dont il fait état, les juridictions d'un autre État membre que le Grand-Duché de Luxembourg seraient susceptibles d'être territorialement compétentes, il y a lieu de retenir, à l'instar du Tribunal du travail, que le présent litige ne constitue pas un litige transfrontalier.

S'agissant en l'espèce de régler l'aspect national de la compétence territoriale de la juridiction saisie, il y a lieu de se référer à l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile pour déterminer si le Tribunal du travail de Luxembourg était territorialement compétent pour connaître du litige.

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile : « En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail. Lorsque celui -ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal. Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg. [...] ».

Tel que l'a relevé le Tribunal du travail, l'article 1.2. du contrat de travail signé entre parties prévoit que « le salarié exerce en principe son activité au siège de la société à la commune où se trouve ce siège, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

Le siège social de la société se trouvant dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg, et à admettre que le salarié y ait effectivement exécuté son travail, le Tribunal du travail de Luxembourg était compétent pour connaître du litige.

À supposer même que, contrairement aux indications contenues dans le contrat de travail, le salarié ait effectué son travail sur tout le territoire du Grand-Duché, le Tribunal du travail de Luxembourg aurait également été compétent pour connaître de l'affaire.

C'est donc à juste titre que le Tribunal du travail de Luxembourg a rejeté le moyen d'incompétence territoriale soulevé par le salarié.

b. Quant au fond

L'article L. 415-10 (4) du Code du travail dispose qu'« en cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui

l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Le salarié soutient en premier lieu qu'en date du 7 juillet 2020 et avant de se voir remettre la lettre de mise à pied, il avait informé son employeur qu'il était incapable de travailler. En application des dispositions combinées des articles L. 415-10 (4) et L. 121-6 du Code du travail, l'employeur n'aurait, dès lors, pas été en droit de lui notifier sa mise à pied.

Le salarié offre en preuve qu'il « se trouvait en constat de maladie » et que « ce n'est qu'après [avoir] eu connaissance du constat de maladie que la société a notifié la lettre de mise à pied avec effet immédiat ».

La Cour considère que le salarié omet d'indiquer dans son offre de preuve quelle personne il avait informée de son « constat de maladie », si celle-ci était qualifiée à recevoir une telle information et quelle était la teneur exacte de l'information donnée.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu que le salarié n'établissait pas avoir rempli les conditions pour bénéficier de la protection résultant des articles L. 415-10 (4) et L. 121-6 du Code du travail au moment de la notification de la mise à pied. Le Tribunal du travail est encore à approuver en ce qu'il a retenu qu'en application de l'article(4), alinéa 3, les faits datant de plus d'un mois au moment de la mise à pied pouvaient être invoqués à l'appui de nouveaux faits.

C'est également pour de justes motifs que le Tribunal a dit que les autres faits étaient énoncés avec la précision requise, l'employeur ayant indiqué « la nature des fautes que la partie défenderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré les fautes reprochées, ainsi que les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave. »

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, la Cour considère, contrairement au Tribunal du travail, qu'en l'espèce, la fourniture de certaines prestations au profit de son employeur par le salarié reconnu incapable de travailler, ne saurait constituer une faute dans le chef de ce dernier.

La prestation de travail fournie le 16 juin 2020 n'implique, en effet, pas que le salarié ait cherché à induire en erreur son employeur sur son état de santé en lui remettant des certificats d'incapacité de travail entre le 8 juin et le 5 juillet 2020, ceci d'autant plus qu'il résulte du dossier que lesdits certificats avaient été établis au vu de la vulnérabilité du concerné face à la maladie du Covid-19.

Concernant le reproche fait au salarié d'avoir utilisé son véhicule de service à des fins privées au mois de février 2020, au cours duquel, suivant le relevé de la société, il aurait effec-

tué un trajet privé de 508,80 km, il convient de constater que, pour le mois concerné, l'employeur a émis une fiche de salaire portant la mention « ajustement » et mentionnant la « valeur voiture de service ». Sur ladite fiche de salaire figure en outre l'indication suivante : « ajustement voiture de service à partir du 01.01.2020 ».

La société restant ainsi en défaut d'établir que le salarié ait utilisé la voiture de service à des fins privées sans son autorisation au mois de février 2020, le motif de la mise à pied tiré dudit reproche n'est ni réel, ni sérieux.

L'employeur reproche encore au salarié d'avoir, en date du 3 avril 2020, vers 20 heures 32, pénétré sans autorisation dans le dépôt de la société, de s'y être débarrassé de déchets de recyclage privés, d'avoir récupéré, sans autorisation de l'employeur, le passe-partout du local dépôt dans une armoire de la réception et d'avoir emporté plusieurs compteurs d'eau froide et/ou chaude.

La Cour note encore que si, en date du 8 mai 2020, l'employeur a adressé un avertissement au salarié, lui interdisant de pénétrer dans les locaux de la société sans autorisation, à l'avenir, il n'est pas établi qu'une telle interdiction existait déjà avant l'incident du 3 avril 2020.

Le reproche de s'être rendu dans l'entrepôt le 3 avril 2020 sans autorisation expresse de l'employeur est partant à écarter comme motif susceptible d'être invoqué à l'appui d'autres faits, pour justifier la mise à pied.

Il est établi que le 16 juin 2020, le salarié s'est rendu dans le dépôt de son employeur, sans autorisation préalable, ce malgré interdiction de ce faire, et s'est approprié, également sans autorisation, plusieurs compteurs d'eau froide et/ou chaude. Il est rappelé qu'il résulte des développements ci-avant que le salarié s'était déjà approprié du matériel de l'entreprise le 3 avril 2020.

Lesdits faits, consistant en un refus d'ordre et en la subtilisation, à deux reprises, de matériel appartenant à la société employeuse, sont de nature à rompre irrémédiablement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et constituent des fautes suffisamment graves pour justifier la mise à pied intervenue à l'encontre du salarié.

Le jugement entrepris est partant à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail existant entre parties, avec effet au 7 juillet 2020.

5. Droit européen : Une administration publique peut-elle décider d'interdire le port de signes religieux à l'ensemble de ses salariés ?

Arrêt de la CJUE (grande chambre) du 28 novembre 2023, OP contre Commune d'Ans, C-148/22

5.1 Faits et procédure

Une salariée de la commune d'Ans (Belgique), qui exerce les fonctions de chef de bureau principalement sans contact avec les usagers du service public, s'est vu interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail.

À cet effet, la commune en question a modifié son règlement de travail et impose dorénavant à ses salariés, y compris aux salariés qui ne sont pas en relation avec les administrés, l'interdiction de toute forme de prosélytisme et de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse. La salariée souhaite faire constater que sa liberté de religion a été violée et qu'elle est victime d'une discrimination.

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

« 1) L'article 2, paragraphe 2, sous a) et [...] b), de la directive [2000/78] peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes [susceptibles de révéler des convictions religieuses] à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public ?

2) L'article 2, paragraphe 2, sous a) et [...] b), de la directive [2000/78] peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes [susceptibles de révéler des convictions religieuses] à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

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

Article 2, paragraphe 2

« 2. Aux fins du paragraphe 1 :

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

b. une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

- i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
- ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique. »

DROIT BELGE

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Moniteur belge du 30 mai 2007, p. 29016)

Article 4

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

– tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;

[...]

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ;

[...]

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

[...]»

Article 5

« À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics [...] »

5.2 Appréciation de la Cour

La Cour affirme que la politique de stricte neutralité qu'une administration publique impose à ses travailleurs en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime.

De la même manière, peut être justifié le choix d'une autre administration publique en faveur d'une politique autorisant, de manière générale et indifférenciée, le port de signes visibles de convictions, y compris dans les contacts avec les usagers. Il est également possible qu'il y ait une interdiction du port de tels signes limitée aux situations impliquant de tels contacts.

Ainsi, dans le cadre de ses compétences, chaque État membre et toute entité infra-étatique disposent d'une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'ils entendent promouvoir sur le lieu de travail, en fonction du contexte propre qui est le leur. Toutefois, cet objectif doit être poursuivi de manière cohérente et systématique, et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent se limiter au strict nécessaire.

Il appartient aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.

5.3 Décision de la Cour

« L'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail,

doit être interprété en ce sens que :

une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence. »