



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Allocations familiales** : La loi luxembourgeoise, qui ne permet pas à un travailleur non-résident de profiter dans les mêmes conditions que le travailleur résident de l'allocation familiale pour l'enfant placé dans son foyer, n'est pas conforme au droit de l'Union européenne. Les juges ne devaient pas appliquer cette loi nationale en vertu de la primauté du droit de l'Union européenne. p.2
2. **Harcèlement moral** : Avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient au salarié de rapporter la preuve qu'il ait informé l'employeur des prétendus actes constitutifs selon lui d'actes de harcèlement moral.
Congé et préavis : Lorsque l'employeur conditionne la dispense de travail à la prise de congés pendant le préavis, l'absence du salarié sur son lieu de travail équivaut à une acceptation tacite de cette organisation. p.3
3. **Pension de survie** : Le droit à la pension de survie est exclu si le conjoint divorcé se remarie avant le décès de l'ex-conjoint. p.6
4. **Indemnités de chômage à titre provisoire** : Lors d'un licenciement abusif, l'État peut réclamer le remboursement des indemnités de chômage versées à l'employeur. Toutefois, ce recours est limité à la période durant laquelle l'employeur a été condamné à verser ces indemnités, et uniquement si le salarié a perçu des indemnités de chômage pendant cette période. p.7
5. **Droit européen** : Une réglementation nationale qui limite la prise en compte de l'ancienneté des travailleurs en CDD crée une discrimination injustifiée entre les travailleurs en CDD et ceux en CDI. p.8

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. Allocations familiales : La loi luxembourgeoise¹, qui ne permet pas à un travailleur non-résident de profiter dans les mêmes conditions que le travailleur résident de l'allocation familiale pour l'enfant placé dans son foyer, n'est pas conforme au droit de l'Union européenne. Les juges ne devaient pas appliquer cette loi nationale en vertu de la primauté du droit de l'Union européenne.

Arrêt de la Cour de cassation du 5 décembre 2024, n° 17 /2024, n° CAS-2022-00030 du registre

1.1 Faits et procédure

FV, qui travaille au Luxembourg et réside en Belgique, bénéficie du statut de travailleur frontalier et dépend ainsi de la CAE pour les allocations familiales. Depuis le 26 décembre 2005, l'enfant FW est placé au sein du foyer de FV en vertu d'une décision rendue par une juridiction belge.

Par décision du 7 février 2017, le comité directeur de la CAE a retiré à FV, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2016, le bénéfice des allocations familiales perçues pour l'enfant FW au motif que cet enfant, ne présentant pas de lien de filiation avec FV, n'a pas la qualité de « membre de la famille », au sens de l'article 270 du Code de la sécurité sociale.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale a réformé cette décision et renvoyé l'affaire devant la CAE.

Le 27 janvier 2022, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a confirmé, par réformation, la décision de la CAE du 7 février 2017.

FV s'est pourvu en cassation.

Dans son arrêt du 19 janvier 2023², la Cour de cassation explique que, selon la législation nationale applicable, un enfant résident a un droit direct au paiement des prestations familiales. En revanche, dans le cas des enfants non-résidents, un tel droit n'est prévu qu'au titre du droit dérivé pour les « membres de la famille » du travailleur frontalier, définition qui n'inclut pas les enfants placés dans le foyer d'un tel travailleur par décision judiciaire.

En se référant à l'arrêt de la CJUE du 2 avril 2020 sur la même thématique³, ladite juridiction s'est demandé si cette différence de traitement est conforme au droit de l'Union. Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la CJUE la question préjudicielle suivante : « Est-ce que le principe d'égalité de traitement garanti [à l'article 45 TFUE] et [à l'article 7, paragraphe 2, du règlement

n°492/2011] ainsi que [l'article 67 du règlement n° 883/2004] et [l'article 60 du règlement n° 987/2009] s'opposent à des dispositions d'un État membre en vertu desquelles les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir une allocation familiale liée à l'exercice, par ceux-ci, d'une activité salariée dans cet État membre pour les enfants placés auprès d'eux par décision judiciaire, alors que tous les enfants ayant fait l'objet d'un placement par décision judiciaire et résidant dans ledit État membre ont le droit de percevoir cette allocation qui est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue ? La réponse à la question posée est-elle susceptible d'être impactée par le fait que le travailleur frontalier pourvoit à l'entretien de cet enfant ? »

Dans un arrêt du 16 mai 2024, la CJUE a reconnu le fait qu'un enfant, placé dans le foyer d'un salarié frontalier, ne peut pas se voir accorder l'allocation familiale luxembourgeoise, alors que l'enfant, placé auprès d'un salarié résidant au Luxembourg, peut y prétendre, n'est pas conforme au droit de l'UE.

L'affaire est revenue devant la Cour de cassation luxembourgeoise, qui avait posé la question à la CJUE.

1.2 Décision de la Cour de cassation

Il ressort de la réponse donnée par la CJUE à la question préjudicielle que la législation nationale, qui ne permet pas à un travailleur non-résident de profiter dans les mêmes conditions que le travailleur résident de l'allocation familiale pour l'enfant placé dans son foyer, n'est pas conforme aux articles 45 TFUE et 7, paragraphe 2, du règlement UE n° 492/2011, il appartenait aux juges d'appel de laisser inappliqué le droit national en vertu de la primauté du droit de l'Union européenne.

Il s'ensuit que l'arrêt encourt la cassation.

L'affaire est renvoyée devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

¹ Les dispositions pertinentes du droit luxembourgeois sont les articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale, dans leur version applicable à partir du 1^{er} août 2016.

Article 269, paragraphe 1^{er}, intitulé « Conditions d'attribution » « Il est introduit une allocation pour l'avenir des enfants, ci-après « allocation familiale ». Ouvre droit à l'allocation familiale : a) chaque enfant, qui réside effectivement et de manière continue au Luxembourg et y ayant son domicile légal ; b) les membres de famille tels que définis à l'article 270 de toute personne soumise à la législation luxembourgeoise et relevant du champ d'application des règlements européens ou d'un autre instrument bi- ou multilatéral conclu par le Luxembourg en matière de sécurité sociale et prévoyant le paiement des allocations familiales suivant la législation du pays d'emploi. Les membres de la famille doivent résider dans un pays visé par les règlements ou instruments en question. »

Article 270 « Pour l'application de l'article 269, paragraphe 1^{er}, point b), sont considérés comme membres de la famille d'une personne et donnent droit à l'allocation familiale, les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs de cette personne. »

Article 273, paragraphe 4, en ce qui concerne des enfants résidents « En cas de placement d'un enfant par décision judiciaire, l'allocation familiale est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue. »

² N°6/2023.

³ Arrêt C-802/18 voir IJ n°4/2020 Droit européen : Un État membre ne peut pas refuser de verser une allocation familiale pour l'enfant du conjoint d'un travailleur frontalier.

2. Harcèlement moral : Avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient au salarié de rapporter la preuve qu'il ait informé l'employeur des prétendus actes constitutifs selon lui d'actes de harcèlement moral.

Congé et préavis : Lorsque l'employeur conditionne la dispense de travail à la prise de congés pendant le préavis, l'absence du salarié sur son lieu de travail équivaut à une acceptation tacite de cette organisation.

Arrêt de la Cour d'appel du 24 octobre 2024, n° CAL-2021-00515 et n° CAL-2022-00570 du rôle

2.1 Faits et procédure

Par contrat de travail à durée indéterminée du 15 février 2007, un salarié a été engagé par une société en qualité d'électricien avec effet au 26 février 2007.

Par courrier du 13 février 2017, il a été licencié avec préavis courant du 15 février au 14 août 2017. Par courrier du 10 mars 2017, il a demandé les motifs de son licenciement, qui lui ont été fournis par l'employeur par courrier du 7 avril 2017.

Par courrier du 4 juillet 2017, le salarié a contesté les motifs de son licenciement.

Par requête du 25 mai 2018, il a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, une indemnité au titre de dommages et intérêts, une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, une indemnité compensatoire pour congés non pris ainsi que des dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Il a demandé à voir condamner son ancien employeur à rectifier toutes les fiches de salaire desquelles des jours de congé ont été déduits.

Par jugement du 9 février 2021, le Tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes du salarié en réparation du préjudice moral pour harcèlement moral, en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, en rectification des fiches de salaire et en exécution provisoire du jugement en ce qui concerne l'indemnité compensatoire pour congés.

Le Tribunal du travail a retenu le caractère précis des motifs libellés aux termes de la lettre de motivation du 7 avril 2017 et a, pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, admis la société à rapporter par l'audition de témoins la preuve du caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Statuant en continuation du jugement du 9 février 2021, le Tribunal du travail a, par jugement du 29 mars 2022, déclaré régulier le licenciement du 13 février 2017 et non fondée la demande du salarié en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement. Le Tribunal du travail a rejeté sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Le salarié a régulièrement relevé appel du jugement rendu par le Tribunal du travail.

2.2 Prétentions du salarié

a. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris et la demande en rectification des fiches de salaire

Le Tribunal du travail a retenu dans son jugement du 9 février 2021 que le salarié ne saurait prétendre au paiement par l'ancien employeur d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, au motif que l'employeur avait conditionné la dispense de travail pendant le préavis à la prise par le salarié pendant la période de préavis de l'intégralité des jours de congés réduits. Le Tribunal a retenu qu'en ne se présentant pas à son lieu de travail pendant la période de préavis, le salarié est à considérer comme ayant accepté de répartir la période de préavis en période de congés et en période de dispense de travail, de sorte qu'aucune indemnité compensatoire pour congés non pris n'est due.

Le salarié conteste avoir donné son accord à prendre l'intégralité des jours de congés réduits pendant la période de préavis, soutenant avoir été empêché par l'employeur de prêter son travail pendant la période de préavis. À l'appui de son appel, il fait valoir que le jour du licenciement, il aurait dû remettre les clés et cartes d'accès et n'aurait plus eu la possibilité de prêter son préavis.

Il n'aurait pas disposé de son pouvoir de décider ou non de reprendre le travail suite à son licenciement et l'employeur lui aurait tout simplement imposé la prise de congés allouée.

b. Quant au harcèlement moral

Le salarié reproche au Tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il a été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail et il demande, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité au de son préjudice moral subi de ce chef.

Il soutient avoir subi, depuis le transfert de l'entreprise SOCIÉTÉ 4 à la société SOCIÉTÉ 1, des dégradations de ses conditions de travail.

Il aurait été complètement mis à l'écart de l'entreprise par ses supérieurs, notamment par PERSONNE 2, qui ne lui donnait

plus d'instructions quant au travail à effectuer. À cela se serait ajouté une interdiction d'aider ses collègues de travail.

Son supérieur hiérarchique ne lui aurait plus adressé la parole, la communication ayant été limitée à des échanges de courriels, nonobstant le fait qu'ils se partageaient un même bureau. À cela se serait encore ajouté un changement unilatéral des jours de travail par l'employeur à partir du 1^{er} juillet 2016 pour passer de quatre à cinq jours de travail par semaine. Il prétend que ce changement d'horaire aurait été une réaction au fait qu'il s'était informé auprès du délégué syndical de la légalité du changement envisagé.

À partir de ce moment, l'employeur aurait mené une campagne d'intimidation à son égard, destinée à le déstabiliser et à le pousser à démissionner. Cette campagne se serait traduite par le fait qu'il se serait vu adresser, le 15 juillet 2016, un premier avertissement, l'employeur lui reprochant d'avoir communiqué à PERSONNE 3, concierge du bâtiment occupé par la Commission européenne, client de la société SOCIÉTÉ 1 des informations internes à la société SOCIÉTÉ 1 qui étaient, de surcroît, incorrectes. Il aurait été forcé de contester vigoureusement cet avertissement.

Fin janvier 2017, l'employeur lui aurait refusé dix jours de congé, au motif fallacieux qu'il n'aurait pas assez de jours de congé payés, nonobstant le fait qu'à ce moment-là il aurait encore disposé de tous ses jours de congé de 2017. Le 4 janvier 2017, il se serait vu adresser un deuxième avertissement lui reprochant d'avoir manqué aux directives de la société, notamment d'avoir fumé à l'intérieur d'une voiture de fonction lorsqu'il se trouvait en déplacement. Il aurait été de nouveau obligé de contester cet avertissement qui n'aurait pas été fondé.

Cet acharnement inexplicable de l'employeur aurait porté atteinte à sa dignité et les agissements répétés auraient fini par altérer sa santé. Il aurait été très touché moralement par de tels agissements au vu de son âge et au vu des craintes pour son avenir professionnel. L'attitude de l'employeur, qui aurait été visiblement animée d'une intention de lui nuire et de le pousser à partir volontairement de l'entreprise, l'aurait mis un état psychologique particulièrement fragile justifiant l'attribution de dommages-intérêts de pour le préjudice moral subi.

c. Quant au licenciement

Le salarié reproche au Tribunal du travail d'avoir retenu que la lettre des motifs du 7 avril 2017 répond au critère de précision requis par la loi.

Il soutient que la lettre de motivation du licenciement contenait une généralisation de comportements, sans aucune précision quant à des comportements concrets lui reprochés, aucun fait précis n'ayant été indiqué.

2.3 Prétentions de l'employeur

La société sollicite la confirmation du jugement du 9 février 2021 en ce que le Tribunal du travail a rejeté les demandes du salarié.

Elle argumente l'absence d'une quelconque dénonciation des faits à l'employeur durant la période de la relation de travail.

Elle conteste en tout état de cause tout acte de harcèlement moral en exposant qu'il ne ressortirait d'aucun élément probant du dossier que le salarié ait souffert d'un quelconque harcèlement moral.

En outre, la société conteste avoir imposé la prise de congé au salarié, en faisant valoir que si le salarié avait manifesté la volonté de prêter le préavis, le matériel qu'il avait préalablement restitué à l'entreprise lui aurait été à nouveau mis à disposition pendant la période de préavis.

Or, le salarié ne se serait jamais présenté à son lieu de travail pendant toute la période de préavis du 15 février au 14 août 2017, de sorte que l'employeur estime avoir pu valablement déduire mensuellement les jours de congés légaux sur les fiches de salaire du salarié, de nature à arriver à une imputation du solde de 18 jours de congés redus.

2.4 Appréciation de la Cour

a. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris et la demande en rectification des fiches de salaire

Aux termes de l'article L. 233-18 du Code du travail, « *il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail conformément aux dispositions de l'article L. 233-12, alinéa 3* ».

La Cour approuve le Tribunal du travail d'avoir retenu que, comme il résulte en l'espèce clairement de la lettre de licenciement que l'employeur a soumis la dispense de travail à la condition pour le salarié de prendre l'intégralité de son congé pendant la période de préavis, il n'y a pas accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation.

La Cour approuve encore le Tribunal du travail d'avoir rejeté l'offre de preuve par témoins pour imprécision des faits offerts en preuve, puisque l'offre de preuve ne contient aucun élément de fait permettant d'admettre que l'employeur aurait refusé au salarié, suite à son licenciement, tout accès à l'entreprise et elle est muette quant à la personne qui lui aurait refusé cet accès.

En conséquence, c'est à juste titre que le Tribunal du travail est arrivé à la conclusion qu'en ne se présentant pas à son lieu de travail pendant la période de préavis, le salarié doit être considéré comme ayant accepté de répartir la période de préavis en période de congés et en période de dispense

de travail et que partant, aucune indemnité compensatoire pour congés non pris n'est due.

En conséquence, il convient encore de retenir que c'est à juste titre que le Tribunal du travail a déclaré non fondée la demande du salarié tendant à voir condamner son ancien employeur à rectifier toutes les fiches de salaire desquelles des jours de congés ont été déduits, sous peine d'une astreinte de 150 euros par jours de retard.

Le jugement entrepris du 9 février 2021 est partant à confirmer.

b. Quant au harcèlement moral

Si actuellement le législateur a légiféré en matière d'actes de harcèlement moral en adoptant la loi du 29 mars 2023 « portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail », il convient cependant de toiser le procès en application de la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement moral et à la violence au travail, signée entre les syndicats SOCIÉTÉ 5 et SOCIÉTÉ 6 d'une part, et l'Union des entreprises luxembourgeoises, SOCIÉTÉ 7 d'autre part, ainsi qu'en application des jurisprudences antérieures à la loi du 29 mars 2023, étant donné que les faits à apprécier se situent en 2016 et 2017.

Il résulte des principes dégagés en la matière par la jurisprudence antérieure à la prédite loi du 29 mars 2023 que l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral.

Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe⁴.

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est victime.

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, il doit s'agir d'actes répétés, qui de par leur nature portent atteinte à la dignité de la personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au salarié, en l'occurrence au salarié, se prétendant victime d'actes de harcèlement moral, de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice⁵.

Avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient au salarié de rapporter la preuve qu'il ait informé l'employeur des prétendus actes constitutifs selon lui d'actes de harcèlement moral. La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition nécessaire pour rendre fautive l'omission de prendre les mesures appropriées pour faire cesser les faits de harcèlement moral.

La Cour constate que les faits offerts en preuve par le salarié, tels que libellés, ne sont pas de nature à établir que le salarié ait informé la société des prétendus faits de harcèlement moral invoqués.

c. Quant au licenciement

À l'instar du Tribunal du travail, la Cour constate que l'employeur a indiqué la nature des fautes reprochées au salarié ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Concernant le reproche relatif à l'utilisation par le salarié de son téléphone portable à des fins privées, l'employeur a annexé à la lettre des motifs la facture de téléphone pour la période litigieuse.

L'employeur a finalement indiqué dans la lettre de motifs la date des absences de son ancien salarié et il a précisé qu'il a été obligé de réorganiser son plan de travail et le planning des astreintes afin de compenser les absences habituelles pour cause de maladie du salarié.

La Cour approuve dès lors le Tribunal du travail d'avoir retenu, après avoir correctement énoncé les termes de l'article L. 124-5 du Code du travail et les principes jurisprudentiels dégagés en application dudit article, que la société a indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre des motifs du 7 avril 2017 les reproches formulés à l'encontre de son ancien salarié.

Le licenciement n'étant pas à qualifier d'abusif pour imprécision des motifs, la demande du salarié en réformation du jugement entrepris tendant à se voir indemniser de ses préjudices matériel et moral est non fondée.

Le jugement entrepris du 9 février 2021 est partant à confirmer.

⁴ Cour d'appel, 17 mai 2017, n°43317 du rôle.

⁵ Cour d'appel, 16 juin 2022, n°CAL-2019-01186 du rôle.

3. Pension de survie : Le droit à la pension de survie est exclu si le conjoint divorcé se remarie avant le décès de l'ex-conjoint.

Arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2024, n° 160/2024, CAS-2024-00003 du registre

3.1 Faits

L'arrêt attaqué devant la Cour de cassation porte sur le refus de la CNAP d'octroyer une pension de survie à une femme divorcée, au motif qu'elle s'était remariée avant le décès de son premier conjoint.

Ce refus a été confirmé par le Conseil arbitral et le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

L'assurée⁶ a formé un pourvoi en cassation.

3.2 Arguments de l'assurée

L'assurée invoque un défaut de motivation, en violation de l'article 6 de la CEDH, de l'article 109 de la Constitution, et des articles 249 et 587 du NCPC.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a rejeté les arguments de la demanderesse en affirmant simplement que son remariage avant le décès de son premier conjoint l'excluait de toute pension de survie.

Alors que, l'article 6 de la CEDH prévoit que « 1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un Tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le Tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice. ».

Enfin, l'article 109 de la Constitution dispose que : « Tout jugement est motivé. Il est prononcé en audience publique ».

L'article 249 du NCPC dispose que « la rédaction des jugements contiendra les noms des juges, du procureur d'État, s'il a été entendu, ainsi que des avoués ; les noms et professions et demeures des parties, leurs conclusions, l'exposition sommaire des points de fait et de droit, les motifs et le dispositif des jugements ».

L'article 587 du NCPC dispose que : « les autres règles établies pour les tribunaux inférieurs sont observées en instance d'appel ».

L'assurée reproche au Conseil supérieur de la sécurité sociale une mauvaise application des articles 197 et suivants du Code de la sécurité sociale, en méconnaissance du principe de proportionnalité. En effet, le Conseil supérieur aurait confirmé que le remariage avant le décès du premier conjoint empêchait l'octroi de la pension et que les conditions légales étaient proportionnées au but poursuivi, sans tenir compte des circonstances particulières de la demanderesse.

L'assurée dénonce en outre une violation du principe de non-discrimination, protégé par l'article 15 de la Constitution, l'article 14 de la CEDH et l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux. Le Conseil supérieur a rejeté cet argument en considérant que l'article 14 de la CEDH n'a pas d'existence autonome et sans examiner en profondeur les faits spécifiques du dossier.

Ces manquements sont invoqués comme fondements de la demande en cassation.

3.3 Réponse de la Cour

La Cour de cassation rejette le pourvoi, confirmant que les juges d'appel ont correctement motivé leur décision et appliqué les règles légales sans violation des droits invoqués par la demanderesse.

Tout d'abord, concernant la question de l'exclusion du bénéfice de la pension de survie, la Cour a considéré que les juges d'appel avaient correctement interprété l'article 197 du Code de la sécurité sociale. Selon cet article, le droit à la pension de survie est exclu si le conjoint divorcé ou l'ancien partenaire a contracté un nouveau mariage avant le décès de l'ex-époux. La Cour a confirmé que la demanderesse, qui s'était remariée avant le décès de son ex-mari, perdait donc son droit à cette pension, conformément à la condition légale stipulée. La Cour a également rejeté l'argument de la demanderesse qui faisait valoir qu'elle avait été déboutée de sa demande de pension de survie concernant son dernier mari, soulignant que cette circonstance n'affectait pas l'application de l'article 197 en l'espèce.

Ensuite, la demanderesse invoquait une violation de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui interdit la discrimination fondée sur différents critères. La Cour a rappelé que cette clause de non-discrimination n'a pas d'existence indépendante et ne peut être invoquée sans lien avec un droit garanti par la Convention. En l'occurrence, la demanderesse n'a pas fourni de précisions sur la violation de cet article, et la Cour a estimé que son argumentation était insuffisante pour établir une discrimination. Elle a aussi précisé que l'article 14 ne peut

⁶ L'assurée est également la partie demanderesse en cassation (ci-après « la demanderesse »).

pas être utilisé seul, mais doit être rattaché à un droit reconnu dans la Convention, ce qui n'était pas le cas ici.

Concernant le principe de proportionnalité, la Cour a estimé que la demanderesse n'avait pas démontré en quoi la condition légale d'exclusion de la pension de survie portait atteinte à l'équité ou imposait une rigueur excessive. Elle n'a pas non plus justifié que l'application de la règle aurait créé une iniquité insurmontable.

La Cour a rappelé la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, notamment l'arrêt du 7 juillet 2017, qui avait validé les conditions d'attribution de la pension de survie en vertu du principe de proportionnalité. Elle a souligné que c'était au législateur de déterminer les conditions d'octroi de la pension, et que l'application des règles légales était justifiée par l'objectif de maintenir l'équilibre du système des pensions.

4. Indemnités de chômage à titre provisoire : Lors d'un licenciement abusif, l'État peut réclamer le remboursement des indemnités de chômage versées à l'employeur. Toutefois, ce recours est limité à la période durant laquelle l'employeur a été condamné à verser ces indemnités, et uniquement si le salarié a perçu des indemnités de chômage pendant cette période.

Arrêt de la Cour d'appel du 31 octobre 2024, n° CAL-2022-01096 du rôle

4.1 Faits et procédure

Un salarié est entré aux services d'une société en date du 1^{er} juillet 2020 en qualité de menuisier.

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé de l'employeur du 16 mars 2021.

Par requête du 15 novembre 2021, le salarié a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Diekirch pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat du 16 mars 2021 et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'une indemnité au titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel et moral.

Il a réclamé une indemnité de procédure de 1 500 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir. L'État du Grand-Duché du Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après « l'État »), a été mis en intervention sur base de cette même requête.

Par jugement du 3 octobre 2022, le Tribunal du travail a retenu le caractère abusif du licenciement et déclaré fondées les demandes du salarié au titre de l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire et du préjudice moral, et non fondées pour le surplus.

La société a été condamnée à payer au salarié les prédicts montants, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 15 novembre 2021 jusqu'à solde.

L'État sollicite la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à procéder au remboursement des indemnités de chômage réglées par provision au salarié, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements respectifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde et demande à voir condamner les parties adverses aux frais et dépens de l'instance.

Le Tribunal a déclaré fondée la demande de l'État dirigée contre la société et a condamné cette dernière à payer à l'État la somme de 14 878,48 euros au titre des indemnités de chômage versées en faveur du salarié, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs.

Le 4 novembre 2022, la société a régulièrement formé appel du jugement du 3 octobre 2022.

4.2 Arguments de la société

À titre principal, la société demande à la Cour, par réformation, de déclarer irrecevable, sinon non fondée la demande de l'État à son encontre et de la décharger de toute condamnation découlant du jugement entrepris.

À titre subsidiaire, elle demande à voir réduire une éventuelle condamnation de l'État à de plus justes proportions.

4.3 Appréciation de la Cour

L'article L. 521-4 (5), alinéa 1^{er} du Code du travail dispose ce qui suit : « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la période couverte par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* »

En cas de licenciement abusif, le recours de l'État peut s'exercer non seulement sur l'indemnité allouée au salarié licencié en réparation de son préjudice matériel, mais aussi, le cas échéant, sur l'indemnité compensatoire de préavis, cette dernière indemnité étant également visée par le terme générique « *indemnités* », et aucune disposition ne permettant de l'exclure de l'assiette du recours (cf. Cour du 8 mai 2014, n°39002 du rôle).

Cette position jurisprudentielle est généralement fondée sur la considération que l'indemnité de chômage constitue, à l'instar de l'indemnité compensatoire de préavis, une rémunération de remplacement, compensant la perte de revenus du salarié licencié.

Il se dégage en outre de la disposition légale citée ci-dessus que l'assiette du recours de l'État a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage.

Sur base d'une ordonnance présidentielle du 10 août 2022, rendue en vertu de l'article L. 521-4 du Code du travail, l'État

a effectué des prestations en faveur du salarié à hauteur de 14 482,26 euros bruts couvrant la période du mois de juillet à décembre 2021.

Par jugement du 3 octobre 2022, le licenciement, intervenu le 16 mars 2021 pour motifs graves, a été déclaré abusif par le Tribunal du travail et l'indemnité de préavis allouée au salarié sur base dudit jugement couvre la période du 17 mars au 17 mai 2021.

Il en résulte qu'en égard aux périodes couvertes par l'indemnité compensatoire de préavis et par le versement des indemnités de chômage, il y a lieu, par réformation, de déclarer non fondée la demande de l'État dirigée contre la société et de décharger celle-ci de toute condamnation prononcée à son égard.

5. Droit européen : une réglementation nationale qui limite la prise en compte de l'ancienneté des travailleurs en CDD crée une discrimination injustifiée entre les travailleurs en CDD et ceux en CDI.

Arrêt de la CJUE du 17 octobre 2024, n° C322/23 [Lufoni]

5.1 Faits et procédure

ED a travaillé comme enseignant non statutaire dans l'enseignement secondaire supérieur de 1996 à 2014, à travers plusieurs contrats à durée déterminée (CDD). En 2015, il a été titularisé en tant qu'enseignant statutaire avec une ancienneté reconnue de 10 ans, 5 mois et 10 jours, basée sur ses CDDs. Cependant, il estime que cette ancienneté ne prend pas en compte la totalité de ses services et introduit un recours devant le Tribunal de Lecce (Italie) pour demander la reconnaissance d'une ancienneté de 10 ans, 10 mois et 17 jours.

Le Tribunal de Lecce a posé des questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne concernant la conformité de la législation italienne sur le calcul de l'ancienneté avec les principes européens, en particulier la clause 4 de l'accord-cadre, qui vise à prévenir la discrimination entre les travailleurs à durée déterminée et ceux à durée indéterminée.

Le Tribunal cherche à savoir si la différence de traitement entre ED, qui a été titularisé après des contrats à durée déterminée, et les enseignants recrutés directement en CDI est justifiée, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de l'ancienneté avant la titularisation.

Il se questionne aussi sur la légitimité de la réintégration de l'ancienneté prévue par la législation italienne après 16 ans de service, qui pourrait influencer le traitement différencié.

Dans ces conditions, le Tribunale di Lecce (Tribunal de Lecce) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- 1) « La clause 4 de [l'accord-cadre] s'oppose-t-elle à une réglementation interne telle que celle figurant aux articles 485 et 489 du décret législatif n° 297/1994, à l'article 11, paragraphe 14, de la loi n° 124/1999 ainsi qu'à l'article 4, paragraphe 3, du décret [présidentiel] n° 399/1988, qui prévoient que l'ancienneté avant titularisation, compte tenu dudit article 11, paragraphe 14, est prise en compte intégralement pour les quatre premières années seulement et, pour les années suivantes, est prise en compte pour deux tiers à des fins juridiques et économiques et, pour le tiers restant, à des fins seulement économiques, et cela une fois atteinte une certaine ancienneté, fixée à l'article 4, paragraphe 3, du décret [présidentiel] n° 399/1988 ? »
- 2) En tout état de cause, pour apprécier l'existence d'une discrimination, au sens de la clause 4 de [l'accord-cadre], le juge national doit-il tenir compte de la seule ancienneté avant titularisation reconnue lors de la titularisation ou, au contraire, doit-il tenir compte de l'ensemble de la réglementation relative au traitement de cette ancienneté et, partant, tenir compte aussi des dispositions qui permettent, à un certain moment après la titularisation, de récupérer totalement l'ancienneté à des fins seulement économiques ? »

5.2 Le cadre juridique

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La clause 3 de l'accord-cadre énonce :

« Aux termes du présent accord, on entend par :

1. « travailleur à durée déterminée », une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ;
2. « travailleur à durée indéterminée comparable », un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »

La clause 4, points 1 et 4, de cet accord-cadre est libellée comme suit :

1. « Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. [...] »
4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives. »

DROIT ITALIEN

Le décret législatif n° 297/1994

L'article 485, paragraphe 1, du décret législatif n° 297, portant approbation du texte unique des dispositions législatives applicables en matière d'enseignement et relatives aux écoles de tout type et de tout niveau ⁷, du 16 avril 1994, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « décret législatif n° 297/1994 »), prévoit :

« Concernant le personnel enseignant des écoles d'enseignement secondaire et artistique, le service accompli auprès de ces

écoles d'État et assimilées, y compris celles situées à l'étranger, en qualité d'enseignant non statutaire, est reconnu comme un service accompli en qualité d'enseignant statutaire, à des fins juridiques et économiques, dans son intégralité pour les quatre premières années et pour les deux tiers de la période supplémentaire éventuelle, ainsi qu'à des fins économiques en ce qui concerne le tiers restant.

Les droits économiques découlant de cette reconnaissance sont conservés et évalués dans tous les échelons de rémunération postérieurs à celui attribué à la date de cette reconnaissance. »

L'article 489, paragraphe 1, de ce décret législatif dispose :

« Aux fins de la reconnaissance visée aux articles qui précèdent, le service d'enseignement doit être considéré comme accompli durant une année scolaire entière s'il a été de la durée prévue aux fins de la validité de l'année par le système éducatif en vigueur au moment où il a été accompli. »

La loi n° 124/1999

Aux termes de l'article 11, paragraphe 14, de la loi n° 124, portant dispositions urgentes en matière de personnel scolaire ⁸, du 3 mai 1999, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « loi n° 124/1999 ») :

« Le paragraphe 1 de l'article 489 du [décret législatif n° 297/1994] doit être entendu en ce sens que le service d'enseignement accompli par un enseignant non statutaire à compter de l'année 1974-1975 est considéré comme accompli pendant une année scolaire entière si sa durée a été au moins de 180 jours ou si le service a été accompli de manière ininterrompue à compter du 1^{er} février jusqu'à la fin des opérations d'évaluation finale des élèves. »

Le décret présidentiel n° 399/1988

L'article 4, paragraphe 3, du (décret du président de la République n° 399, portant réglementation découlant de l'accord 1988-1990 du 9 juin 1988 concernant le personnel scolaire ⁹, du 23 août 1988, dispose :

« Au terme de la 16^e année de service pour les enseignants de l'enseignement secondaire supérieur diplômés de l'université, et de la 18^e année pour les coordinateurs administratifs, les enseignants des écoles maternelles et élémentaires, de l'enseignement secondaire du premier cycle et les enseignants de l'enseignement secondaire supérieur diplômés d'école supérieure, de la 20^e année pour le personnel auxiliaire et assistant, de la 24^e année pour les professeurs des conservatoires de musique et des académies, l'ancienneté prise en compte uniquement à des fins économiques vaut dans son intégralité aux fins des classements ultérieurs dans la grille de rémunération. »

⁷ Decreto legislativo n° 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado.

⁸ Legge n° 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico.

⁹ Decreto del Presidente della Repubblica n° 399 – Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 del 9 giugno 1988 relativo al personale del comparto scuola.

5.3 Appréciation de la Cour

La Cour de justice de l'Union européenne, dans son analyse des questions préjudicielles, a considéré que la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'oppose à une réglementation nationale qui limite la prise en compte de l'ancienneté d'un travailleur lors de sa titularisation, notamment pour les périodes de service effectuées sous contrats à durée déterminée au-delà de quatre années, même lorsque ces périodes peuvent être réintégrées à des fins économiques après un certain nombre d'années de service.

La Cour a relevé qu'une telle réglementation crée une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et ceux à durée indéterminée, en ce que les travailleurs sous contrats à durée déterminée voient leur ancienneté prise en compte de manière limitée, contrairement aux travailleurs engagés à durée indéterminée, dont l'ancienneté est intégralement reconnue.

La Cour a également souligné que les fonctions exercées par les travailleurs à durée déterminée et à durée indéterminée sont comparables, rendant la différence de traitement injustifiée. En ce qui concerne la justification de cette différence de traitement, la Cour a rejeté les arguments avancés par le gouvernement italien, à savoir la distinction entre les enseignants recrutés par concours généraux et ceux recrutés après avoir travaillé sous contrats à durée déterminée.

Bien que ces raisons puissent être considérées comme légitimes, la Cour a estimé que les mesures adoptées, notamment la réduction de la prise en compte de l'ancienneté après

quatre ans et l'application future et incertaine du mécanisme de réintégration, excédaient ce qui était nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis. Le mécanisme de réintégration, bien qu'éventuellement favorable, est trop incertain et limité pour constituer une justification valable.

Dès lors, la Cour a conclu que la réglementation en question viole la clause 4 de l'accord-cadre, qui impose une égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et ceux à durée indéterminée concernant la reconnaissance de l'ancienneté lors de la titularisation, et ce, même si une réintégration partielle de l'ancienneté est envisagée à des fins économiques.

5.4 Réponse de la Cour

Par ces motifs, la Cour (septième chambre) dit pour droit :

« La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens que : elle s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté d'un travailleur lors de sa titularisation en tant que fonctionnaire statutaire, limite aux deux tiers la prise en compte des périodes de service accomplies, au-delà de quatre années, au titre de contrats de travail à durée déterminée, y compris lorsque, après un certain nombre d'années de service, le tiers des périodes de service restant est réintégré à des fins seulement économiques. »