



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 02/2016

février 2016

1. Modification du contrat de travail : la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement avec préavis. p.1

2. Licenciement pour motifs économiques : le motif tiré de la suppression de poste est contredit par le remplacement du salarié licencié par un autre salarié exerçant les mêmes fonctions, mais percevant un salaire moins élevé. L'employeur aurait dû tenter de conserver l'emploi du salarié moyennant une modification de ses conditions de travail. p.3

3. Licenciement pour faute grave : une gifle donnée à son supérieur de manière réfléchie dépasse le stade d'une injure et est donc d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, même pendant une période de préavis. p.4

4. DROIT EUROPÉEN : les prestations de vieillesse servies par un régime de pension professionnel par capitalisation et celles servies par un régime de pension légal par répartition constituent des prestations équivalentes au sens du règlement sur la coordination des régimes de sécurité sociale dans l'UE. p.5

1. Modification du contrat de travail : la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement avec préavis.

Arrêt de la Cour d'appel du 21 janvier 2016, n° 39696 du rôle

Faits

Le salarié A était au service de la société B, depuis plus de 9 ans, d'abord en tant qu'assistant qualité et ensuite d'ingénieur qualité.

Son employeur a procédé par lettre recommandée du 11 mai 2010 à une modification substantielle de ses conditions de travail, qui consiste dans un changement de poste et de rémunération, moyennant respect d'un préavis de 4 mois.

Dans le délai d'un mois, A a demandé les motifs de cette modification de son contrat de travail.

Par courrier du 18 juin 2010, l'employeur lui a reproché une insuffisance professionnelle sur base des faits suivants:

- ne pas avoir, malgré deux relances de la part de C des 9 mars 2010 et 20 avril 2010, mis en place de façon efficiente le plan d'action

suite aux remarques de l'audit en mai 2009;

- ne pas avoir accompli différentes tâches reçues de son supérieur hiérarchique C et dont il était en charge;
- ne pas avoir exécuté l'ordre de E, responsable d'exploitation du 1er février 2010, d'adapter la machine construite pour faire des tests de cyclage du barillet sur les robinets;
- ne pas avoir, comme il lui avait été demandé en juin 2009, vérifié les instruments de mesure sur les installations de montage;
- avoir perdu une particule bleutée à l'origine de la fuite externe du robinet d'un client italien rendant impossible la prise d'action nécessaire pour y remédier;
- ne pas avoir régulièrement tenu les réunions exigées par le directeur général.



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.

Le salarié a contesté et refusé, par courrier du 7 juillet 2010, la rétrogradation qu'il a qualifiée de modification des conditions essentielles de son contrat de travail, de sorte qu'il ne s'est plus présenté à son lieu de travail à l'expiration de la période de préavis. Il a considéré que la modification de ses conditions de travail équivalait à un licenciement par application de l'article L.121-7 du Code du travail.

Par requête du 16 septembre 2010, le salarié a agi devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir constater que son employeur a procédé à une modification substantielle de ses conditions de travail, modification devant s'analyser en un licenciement abusif par application de l'article L. 121-7 du Code du travail.

Art. L.121-7 du Code du travail :

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10. La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne au sens du livre V, titre V, relatif à l'emploi des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail.

Décision de première instance

Par jugement du 13 juin 2012, le Tribunal du travail retient qu'au vu des termes même des courriers de l'employeur du 11 mai 2010 et 18 juin 2010, la modification des conditions de travail impliquait une diminution des responsabilités et de la rémunération de A.

L'employeur a donc bien procédé à une modification portant sur des clauses essentielles du contrat de travail en défaveur du salarié.

Dans la mesure où le requérant a refusé d'accepter la modification de ses conditions de travail et ne s'est plus présenté à son travail après l'expiration de son préavis, il faut considérer que la résiliation du contrat de travail ainsi intervenue constitue un licenciement.

Le Tribunal du travail a dû vérifier si les motifs avancés par l'employeur étaient réels, sérieux et suffisants pour justifier la modification.

Suite à l'audition de témoins, le Tribunal estime que les manquements du requérant dans l'exercice de ses fonctions d'« ingénieur qualité » sont de nature à justifier son changement d'affectation.

Il a donc considéré la modification ainsi que la résiliation du contrat comme justifiées et rejeté les demandes du salarié.

Devant la Cour d'appel

A a relevé appel. Il maintient sa contestation relative à la précision de la lettre de motivation pour conclure au caractère abusif du licenciement.

L'indication des motifs de la modification du contrat de travail doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs débattus devant lui s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En l'espèce, la Cour a relevé que concernant l'introduction de la lettre de motivation par laquelle l'employeur rappelle que le salarié a reçu de son supérieur hiérarchique, C, en date du 29 juin 2009 un courriel énumérant différentes tâches dont il était en charge, l'énumération des tâches n'est absolument pas compréhensible pour un non-initié surtout en raison de l'usage excessif par l'employeur de nombreuses abréviations.

Deux des motifs reprochés par la société B dans la lettre de motivation du 18 juin

2010 ne répondent pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence. Toutefois, comme les autres motifs reprochés au salarié A suffisent à l'exigence légale de précision et en présence des contestations du salarié sur la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son congédiement, c'est à bon droit que le Tribunal du travail a admis l'employeur à formuler une offre de preuve par témoins aux fins de démontrer la réalité et le sérieux de ces reproches.

Néanmoins concernant les affirmations des témoins, la Cour ne saurait les retenir alors qu'elles sont formulées de façon trop vague. Le seul reproche qui pouvait être retenu n'est pas à lui seul suffisant pour motiver un licenciement, même avec préavis, après neuf années de service.

En conclusion, il n'est ni clairement déterminé si le salarié était compétent pour faire les travaux dont l'inexécution lui est reprochée, ni clairement établi s'il était responsable de ces inexécutions fautives.

La Cour estime par conséquent que l'employeur est en défaut de prouver le sérieux des griefs faits à A dans le cadre de son congédiement. Le licenciement est dès lors, par réformation du jugement entrepris, à déclarer abusif.

Indemnisation

Concernant le préjudice matériel, il est de principe que si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver rapidement un nouvel emploi sont indemnisées, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

D'après les pièces soumises à la Cour, le salarié a fait des recherches personnelles importantes pour trouver un nouvel emploi, de sorte qu'il a fait les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice matériel, efforts qui se sont cependant soldés par un échec.

Compte tenu de la nature de l'emploi exercé et recherché par le salarié, de la situation économique difficile, des efforts faits par lui pour se réinsérer

sur le marché de l'emploi, ainsi que de son jeune âge (36 ans) au moment du congédiement, la Cour fixe la période de référence à huit mois.

Compte tenu des circonstances du licenciement qui n'était basé sur aucun fait

sérieux, de l'atteinte portée à la dignité du salarié, ainsi que des soucis qu'il a dû se faire pour son avenir professionnel, la Cour estime que son préjudice moral est indemnisé de façon adéquate par des dommages et intérêts d'un montant de 1.500 euros.

Compte tenu de l'issue positive pour le salarié, il lui est alloué en outre une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

2. Licenciement pour motifs économiques : le motif tiré de la suppression de poste est contredit par le remplacement du salarié licencié par un autre salarié exerçant les mêmes fonctions, mais percevant un salaire moins élevé. L'employeur aurait dû tenter de conserver l'emploi du salarié moyennant une modification de ses conditions de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 4 février 2016, n° 41569 du rôle

Faits

Le salarié B a été au service de l'employeur A à partir du 16 avril 2007 jusqu'au 29 septembre 2011, date de la fin de la relation de travail intervenue suite à son licenciement avec préavis légal de deux mois.

En réponse à sa demande des motifs, l'employeur lui a indiqué que le licenciement était justifié par des motifs économiques en raison de la baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise depuis 2009. Il a exposé la situation économique de l'entreprise et en a déduit la nécessité d'une réorganisation du département commercial avec la suppression du poste de B.

Par requête déposée le 21 novembre 2012, B a fait convoquer son ancien employeur, la société A, devant le Tribunal du travail, aux fins de l'entendre condamner à payer différents montants indemnitaires suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif.

Le salarié a contesté tant la précision que le sérieux des motifs invoqués à la base de son congédiement, plus précisément l'existence des difficultés économiques, en faisant valoir que l'employeur a embauché deux salariés après son licenciement, dont un commercial en octobre 2011 ayant récupéré ses fonctions. Il soutient finalement que l'entrepreneur aurait dû lui proposer un

autre travail au sein du groupe de sociétés, quitte à opérer une modification substantielle de son contrat de travail, plutôt que de le licencier.

L'employeur a versé des pièces comptables et a formulé une offre de preuve par témoins.

Décision de première instance

Par jugement du 16 juin 2014, le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 29 septembre 2011 à l'égard de B et a déclaré fondées ses demandes en indemnisation de son préjudice matériel et moral.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal a en premier lieu retenu que **le motif du licenciement tiré de la suppression du poste du salarié est en contradiction avec l'engagement d'un nouveau salarié en octobre 2011 en vertu d'un contrat de travail reprenant mot pour mot les descriptifs des fonctions** ayant figuré dans le contrat de travail du salarié licencié en septembre 2011.

En second lieu, le Tribunal du travail a estimé que l'employeur aurait dû tenter de conserver l'emploi du salarié moyennant une modification de ses conditions de travail, au lieu de procéder à son remplacement par un salarié exerçant

les mêmes fonctions que lui, mais pour un salaire moins élevé.

Devant la Cour d'appel

La société A a relevé appel du jugement de première instance.

A verse des pièces comptables venant confirmer les baisses de son chiffre d'affaires entre 2009 et 2011 ainsi que des pièces émanant de sa fiduciaire pour confirmer les difficultés économiques de la société employeuse et soutient avoir proposé à B de le garder sous d'autres conditions de rémunération.

La Cour constate, à l'instar du Tribunal du travail et sans autre mesure d'instruction, que le licenciement du salarié repose sur des motifs fallacieux. En effet, indépendamment de la question de savoir si la situation financière de la société était bien obérée, dans la mesure où l'employeur admet avoir engagé un autre salarié, pendant la période de préavis de B, salarié dont le contrat de travail a un contenu quasi identique à celui de B, en particulier au niveau des missions lui confiées, qui correspondent exactement à celles que B effectuait, sauf en ce qui concerne la rémunération qui est nettement moins élevée, la réalité et le sérieux de la sup-

pression alléguée du poste de B sont d'ores et déjà contredits.

La Cour donne encore à considérer que même à supposer, comme le prétend l'employeur, nonobstant la contestation

du salarié, qu'il a proposé à B un autre poste moins bien rémunéré au sein de la société avant de procéder à son licenciement, cette circonstance ne change rien au fait que **le licenciement porte sur un**

motif qui s'avère être faux, à savoir la suppression du poste de B.

Le jugement de première instance est donc à confirmer.

3. Licenciement pour faute grave : une gifle donnée à son supérieur de manière réfléchie dépasse le stade d'une injure et est donc d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, même pendant une période de préavis.

Arrêt de la Cour d'appel du 21 janvier 2016, n° 41467 du rôle

Faits

Au service de la société B depuis le 4 juin 2007, le salarié A a été licencié le 26 novembre 2012 moyennant le préavis légal de 4 mois, puis le 3 décembre 2012 avec effet immédiat.

L'employeur soutient, à l'appui de son licenciement avec effet immédiat, que le 3 décembre 2012, A aurait eu une altercation avec son chef de rang. Il aurait dit « *maintenant que je suis licencié, je peux te taper* » et l'aurait giflé.

Par requête du 20 février 2013, A a demandé au Tribunal du travail de déclarer abusifs ses licenciements des 26 novembre et 3 décembre 2012, de condamner B à lui payer une indemnité compensatoire de préavis et de départ et de lui attribuer des dommages et intérêts pour les préjudices tant matériel que moral subis.

Les développements qui suivent ne concernent que le licenciement avec effet immédiat.

Décision de première instance

Le Tribunal du travail, en fondant sa conviction sur des attestations testimoniales versées en cause, a retenu que le fait même de la gifle donnée à son supérieur était établi et suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat de A.

Devant la Cour d'Appel

Le salarié A a relevé appel du jugement de première instance.

La Cour a dû apprécier le degré de gravité des faits allégués à l'encontre du salarié afin de déterminer s'il est assez élevé pour justifier le licenciement pour faute grave.

Les faits relatifs à l'altercation de A avec son chef de rang sont établis sur base des témoignages de C et de D.

Le salarié A fait valoir que les versions données par les témoins seraient contradictoires à la chronologie des faits et qu'elles manquent de précision.

La société B au contraire soutient que les attestations ne sont pas incompatibles les unes avec les autres et que si les déclarations des témoins divergent l'une par rapport à l'autre, ces légères contradictions sont sans conséquences étant donné qu'elles peuvent s'expliquer par la perturbation que cet incident a créée au sein du service au moment des faits. Le moyen tiré de la contradiction et de l'imprécision des attestations n'est dès lors pas fondé.

En ordre subsidiaire et quant à l'appréciation de la gravité de sa faute, A verse deux attestations testimoniales pour démontrer le comportement agressif verbal et physique de son chef de rang vis-à-vis de ses collègues de travail.

La Cour retient que, même à supposer établi que le chef de rang C ait commis des actes d'agressivité à l'égard de ses collègues de travail antérieurement aux faits litigieux, rien ne justifie la gifle. Un salarié n'ayant pas le droit de correction vis-à-vis d'un autre.

Le salarié A fait enfin valoir que cet incident unique intervenu dans le cadre de sa carrière professionnelle de 5 années n'était pas d'une gravité suffisante telle qu'il rendait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La Cour constate au vu des pièces soumises à son appréciation que les faits reprochés pendant ses cinq années de service au salarié ne constituent **pas des faits isolés, mais traduisent un comportement répété voire habituel**. A s'était vu remettre huit avertissements écrits qui tendent à démontrer son caractère indiscipliné et qu'une telle attitude ne pouvait être tolérée par l'employeur B.

La Cour d'appel retient que c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que **la gifle a été donnée au supérieur de A de manière réfléchie de sorte qu'elle dépasse le stade d'une injure et qu'elle était dès lors suffisamment grave pour rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, même pendant la durée restante du préavis.**

4. DROIT EUROPÉEN : les prestations de vieillesse servies par un régime de pension professionnel par capitalisation et celles servies par un régime de pension légal par répartition constituent des prestations équivalentes au sens du règlement sur la coordination des régimes de sécurité sociale dans l'UE.

Arrêt de la CJUE (quatrième chambre) du 21 janvier 2016, Knauer, affaire C-453/14

Faits et procédure

MM. Knauer et Mathis (les assurés) résident en Autriche et y bénéficient d'une pension de vieillesse servie par le régime national. Ils sont affiliés et contribuent au régime d'assurance maladie autrichien. Cependant, ayant travaillé au Liechtenstein, ils reçoivent également une pension dans la cadre du régime de pension professionnel liechtensteinois, et versent donc également des cotisations au régime d'assurance maladie autrichien au titre de cette pension.

Le système de pension autrichien est un système par répartition ayant pour objet de permettre à l'assuré de conserver un train de vie en rapport avec celui dont il jouissait avant sa retraite. Pour avoir droit à une pension de vieillesse, l'assuré doit non seulement avoir atteint l'âge légal de la pension, mais avoir également été affilié à l'assurance obligatoire un certain nombre de périodes. Est, en principe, affilié à l'assurance obligatoire tout travailleur employé auprès d'un employeur.

Le système de pension liechtensteinois est fondé sur trois piliers : l'assurance vieillesse et de survie (premier pilier), le régime de pension professionnel (deuxième pilier) et les assurances complémentaires souscrites à titre privé (troisième pilier). Le régime de pension professionnel est un régime de capitalisation. L'affiliation à ce régime est en principe obligatoire et doit, avec l'assurance vieillesse et de survie, permettre à l'assuré de conserver un train de vie en rapport avec celui dont il jouissait avant sa retraite. La mise en œuvre du régime

de pension professionnel incombe, en principe, à une entité à mettre en place par l'employeur ou utilisée par lui, à savoir un organisme de prévoyance sociale. Ces organismes peuvent se contenter de pourvoir à l'allocation des prestations légales minimales ou assurer le versement de certaines prestations plus généreuses que ces prestations minimales, toujours dans le même cadre juridique et organisationnel.

Par décisions du gouverneur du Land de Vorarlberg en Autriche, les contributions versées par les assurés ont été réduites afin que les prélèvements obligatoires de l'assurance maladie ne concernent que la pension autrichienne et la part de la pension liechtensteinoise correspondant aux prestations légales minimales.

La caisse de maladie autrichienne a contesté ces deux décisions devant la Cour administrative invoquant le fait que les cotisations devraient être prélevées sur l'intégralité de la pension reçue par les assurés.

M. Knauer a contesté la décision le concernant au motif qu'aucune cotisation ne devrait être prélevée sur la part de sa pension versée par la caisse liechtensteinoise.

La juridiction de renvoi estime que la solution du litige requiert l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier l'article 5 du règlement 883/2004¹ et l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne². Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Article 5 sous a), Règlement 883/2004 :

« Si, en vertu de la législation de l'État membre compétent, le bénéfice de prestations de sécurité sociale ou d'autres revenus produit certains effets juridiques, les dispositions en cause de cette législation sont également applicables en cas de bénéfice de prestations équivalentes acquises en vertu de la législation d'un autre État membre ou de revenus acquis dans un autre État membre. »

La question préjudicielle

« L'article 5, sous a), dudit règlement doit-il être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, des prestations de vieillesse servies par un régime de pension professionnel d'un État membre et celles servies par un régime de pension légal d'un autre État membre, ces deux régimes relevant du champ d'application du même règlement, constituent des prestations équivalentes au sens de cette disposition ? »

L'appréciation de la Cour

Pour déterminer la portée d'une disposition du droit de l'UE, il y a lieu de tenir compte de ses termes, de son contexte et de ses finalités.

1. **S'agissant des termes**, le libellé de l'article 5 ici examiné ne contient pas d'indication quant à l'interprétation de la notion de prestations équivalentes. Il convient toutefois de souligner que cette notion ne

1) Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

2) Libre circulation des travailleurs

correspond pas nécessairement à la notion de « *prestations de même nature* » telle qu'envisagée à l'article 53 du même règlement. Si le législateur avait voulu attribuer le même sens à ces deux notions, il aurait utilisé la même terminologie.

2. **S'agissant du contexte**, la question de l'appel et du recouvrement des cotisations à l'assurance maladie entre dans le champ de l'article 5 précité. Ceci n'est pas contredit par le fait que les articles 30 du règlement 883/2004 et 30 du règlement 987/2009³ prévoient certaines limitations à la capacité d'un État membre à procéder à l'appel et au recouvrement desdites cotisations.

3. **S'agissant des finalités**, la Cour rappelle que, conformément à son considérant n°9, le règlement incorpore « *le principe jurisprudentiel d'assimilation des prestations, des revenus et des faits afin que celui-ci soit développé dans le respect du fond et de l'esprit des décisions judiciaires de la Cour.* »

Il ressort de la jurisprudence antérieure de la Cour que pour être considérées

comme prestations équivalentes, il ne suffit évidemment pas que les prestations de vieillesse relèvent du champ d'application du règlement, elle doivent également être comparables. Pour déterminer le caractère comparable de deux prestations, il convient d'examiner l'objectif poursuivi par ces prestations et par les réglementations qui les ont instaurées.

En l'espèce, il apparaît dans le libellé même de la question préjudicielle que les prestations en cause poursuivent le même objectif, qui est celui « *d'assurer à leurs bénéficiaires le maintien d'un niveau de vie en rapport avec celui dont ils jouissaient avant leur retraite.* »

Le fait que ces droits à prestation de vieillesse aient été acquis de façon différente ou que les assurés aient la possibilité de bénéficier de prestations complémentaires facultatives ne remet pas en cause cette conclusion.

Les prestations servies par les régimes autrichiens et liechtensteinois constituent des prestations équivalentes au sens de l'article 5 sous a) du règlement 883/2004. **Les assurés devront donc contribuer au regard de l'intégralité de**

la somme des pensions qu'ils reçoivent des deux systèmes.

La décision de la Cour

« *L'article 5, sous a), du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, des prestations de vieillesse servies par un régime de pension professionnel d'un État membre et celles servies par un régime de pension légal d'un autre État membre, ces deux régimes relevant du champ d'application du même règlement, constituent des prestations équivalentes au sens de cette disposition, dès lors que les deux catégories de prestations poursuivent le même objectif d'assurer à leurs bénéficiaires le maintien d'un niveau de vie en rapport avec celui dont ces derniers jouissaient avant leur retraite.* »

3) Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale