



# INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

## NEWSLETTER

N° 03/2016

mars 2016

1. **Frais de formation** : remboursement par le salarié qui démissionne, malgré une clause du contrat prévoyant un paiement par l'employeur. p.1

2. **Notion d'unité économique et sociale** : application à différentes sociétés d'un groupe établies en Allemagne, au Royaume-Uni et au Luxembourg. p.4

3. **Licenciement pour faute grave** : à défaut de poursuites pénales, une arrestation sur le lieu de travail constitue un fait unique et l'absence pendant le service de ce jour ne constitue pas une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. p.7

4. **Licenciement d'un salarié reclassé en interne** : l'indemnité de départ ne tient pas compte de l'indemnité compensatoire perçue. p.8

5. **DROIT EUROPÉEN** : les marins grecs résidant en Grèce et engagés par une société ayant son siège statutaire dans un État tiers et son siège effectif en Grèce bénéficient de la protection du droit de l'Union en cas d'insolvabilité de cette société. p.9

### 1. Une clause du contrat de travail prévoyant le paiement des frais de formation du salarié par l'employeur n'empêche pas l'employeur d'en demander le remboursement au salarié qui démissionne.

Arrêt de la Cour d'appel du 4 février 2016, n° 42099 du rôle

#### Faits

Le salarié B réclame à son ancien employeur A les arriérés de salaires pour les mois d'avril et mai 2013, ainsi que les frais pour les mois de janvier à mai 2013, d'un montant total de 13 100,42 euros.

Il expose avoir été au service de l'employeur A comme pilote à partir du 1er août 2011 jusqu'au 14 mai 2013, date de la fin de la relation de travail intervenue suite à sa démission. Ses salaires et les frais sus-indiqués ont été retenus à titre conservatoire par l'employeur, dès lors qu'il a refusé de rembourser les frais de formation lui avancés par l'employeur en 2012 et 2013.

Il sollicite partant le paiement de ces montants. En réponse, l'employeur formule une demande reconventionnelle d'un montant de 23 419,52 euros correspondant aux frais de formation déboursés par lui pour les

deux formations du salarié, sur base de l'article L.542-15 du Code du travail.

#### Art. L. 542-15.

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail applicable, le salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du salarié pour faute grave.

Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise lorsque cette formation a été agréée conformément aux dispositions du présent chapitre. Le montant du remboursement correspond à la valeur résiduelle de l'investissement conformément aux dispositions de l'article L. 542-16.



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.

## Jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a déclaré fondées les demandes du salarié et non-fondée la demande reconventionnelle de l'employeur.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal du travail a, par application de l'article L.224-3 du Code du travail relatif aux retenues sur salaires et rémunérations, décidé que la prise en charge des frais de formation par l'employeur ne s'analyse pas en une avance sur salaire au sens du présent article, de sorte qu'il a déclaré la retenue opérée par l'employeur illégale et l'a condamné à payer au salarié les montants réclamés.

### **Art. L. 224-3.**

Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;
2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;
3. du chef de fournitures au salarié:
  - a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;
  - b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement;
4. du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avances au sens du point 4 ci-dessus.

Concernant la demande reconventionnelle formulée par l'employeur, le Tribunal du travail a, après avoir constaté l'existence de l'article 9 du contrat de travail, prévoyant que les frais de forma-

tion sont à charge de l'employeur, relevé que les parties ont dérogé à l'article L.542.15 du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié par application de l'article L.121-3 du Code du travail et a dès lors déclaré la demande reconventionnelle mal fondée, sans qu'il y ait lieu d'analyser si la formation litigieuse remplit les conditions de l'article L.542-15.

### **Art. L. 121-3.**

Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations.

La société A SA a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 16 février 2015.

### **Position de la Cour d'appel**

Les parties s'accordent pour dire que le salarié, au service de l'employeur depuis le 1<sup>er</sup> août 2011 en qualité de pilote, partant soumis à l'obligation de suivre annuellement une formation afin de bénéficier des autorisations pour pouvoir continuer à piloter, a suivi du 12 au 16 avril 2012 une formation à New-York, dispensée par la société « C », ainsi que du 23 au 29 mars 2013 une formation à Dubaï dispensée par la société « D », les deux formations ayant eu un coût pour l'employeur de 23 419,52 euros. Le salarié a démissionné avec préavis en date du 12 avril 2013, soit quatorze jours seulement après son retour de formation, de sorte que l'employeur lui réclama par application de l'article L.542-15 du Code du travail, par plusieurs courriels des 24 et 30 avril 2013, le remboursement de ces frais de formation, ce que le salarié refusa de faire.

### **Quant au bien-fondé de la demande de remboursement des frais de formation par l'employeur**

Concernant le remboursement des frais de formation, le salarié soutient que son ancien employeur a renoncé à tout remboursement en vertu de l'article L.121-3 du Code du travail, en précisant

explicitement qu'il prendra ces frais à sa charge et qu'il a donc fixé des modalités de remboursement plus favorables au salarié, ce qui est formellement contesté par la partie appelante.

Il est de principe que « *la renonciation ne se présume pas* », mais qu'elle se prouve.

Il incombe partant à celui qui invoque la renonciation à un droit par son titulaire de la prouver, soit en l'occurrence au salarié.

La susdite maxime constitue une directive d'interprétation stricte qui s'impose au juge, aussi bien lorsqu'il doit déterminer la portée d'une déclaration expresse que celle d'un comportement (renonciation tacite).

L'article 9 du contrat de travail liant les parties stipule :

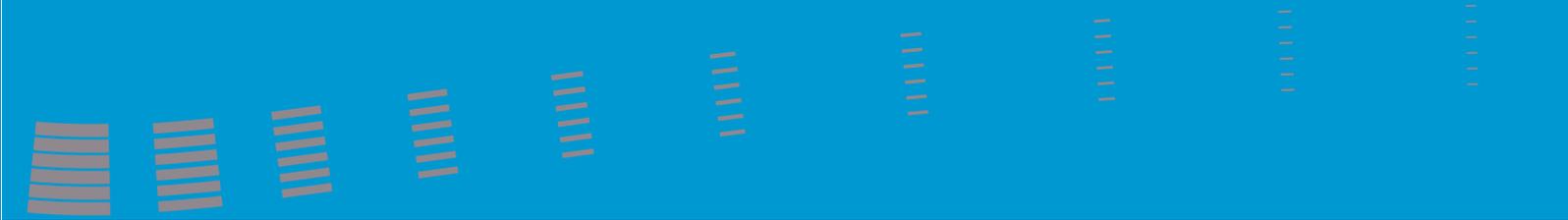
« *The Employee herewith confirms to hold a valid JAR FCL flight crew licence and to comply with all further requirements from EASA, JAA and the Luxembourg Civil Aviation Authorities to perform his flight duties as well as all other specific ICAO or medical requirements.*

*The Employee and the Company will be responsible for maintaining the Employee's JAR FCL flight crew licence and the Employee will comply with recurrent training, checks and medical requirements.*

*(...) Cost in relation to recurrent training and medical examinations as well as vaccinations will be paid by the Company. »*

L'article L.542-15 du Code du travail, quant à lui, est de la teneur suivante: « (...) *un salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit, que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du salarié pour faute grave.*

*Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise, lorsque cette formation a été agréée conformément aux dispositions du Chapitre II. du titre IV du Code du travail »*



L'article 9 litigieux du contrat de travail est clair et ne nécessite partant aucune interprétation pour en définir la véritable portée.

**En s'engageant à payer les frais de formation du salarié, l'employeur n'a pas expressément formulé une renonciation à faire valoir l'article L.542-15 du Code du travail, dans la mesure où il n'y indique pas clairement renoncer au bénéfice du susdit article du Code du travail lui permettant de demander le remboursement des frais de formation, prérogative stipulée en sa faveur.**

Par ailleurs, le silence des parties à cet égard n'équivaut pas à une renonciation.

En effet, l'abstention d'invoquer, comme en l'espèce, une prérogative, ne constitue pas en principe l'abdication de cette prérogative en l'absence d'une manifestation positive de la volonté de son titulaire.

La renonciation tacite, quant à elle, suppose l'interprétation d'un comporte-

ment ou d'une déclaration non spécialement destinée à exprimer une volonté abdicative.

La règle « *la renonciation ne se présume pas* », signifie alors que les juges ne sauraient déduire de ces comportements, que les renoncements qu'ils impliquent d'une manière certaine et non équivoque.

Or, le salarié, auquel incombe la charge exclusive de la preuve de la renonciation de l'employeur, dont il se prévaut pour s'opposer à la demande de ce dernier, reste en l'espèce en défaut de prouver un quelconque comportement, respectivement un comportement induisant sans équivoque possible une renonciation de sa part, ni une manifestation positive de la volonté de ce dernier, allant dans le sens d'une abdication de sa prérogative qu'il tient de la loi sur le contrat de travail, de sorte que c'est à tort que le Tribunal du travail a retenu que l'employeur a entendu déroger à

l'article L.542-15 du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Les conditions de l'article L.542-15 du Code du travail, à savoir une résiliation à l'initiative du salarié, non causée par une faute grave de l'employeur, une formation dispensée au profit du salarié qui, en sa qualité de pilote, est tenu, d'après la réglementation en vigueur, de renouveler annuellement son certificat d'aptitude à exercer sa profession et finalement, une formation qui, d'après les pièces versées, a été agréée par le Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, sont partant remplies en l'espèce.

Le jugement est à réformer en ce qu'il a rejeté la demande de la société A pour un montant de 23 419,52 euros.

## 2. À défaut de demander les motifs suite à un licenciement avec préavis, il appartient à la salariée de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement.

**Licenciement irrégulier pour vice de forme alors que l'employeur aurait dû convoquer la salariée à un entretien préalable du fait que son entreprise fait partie d'un groupe d'entreprises, groupe qualifiable d'entité économique et sociale.**

### Arrêt de la Cour d'Appel du 3 mars 2016, n° 40933 du rôle

#### Faits

La salariée A a travaillé à partir du 30 juin 2005 pour la société de droit anglais B CORPORATION LTD.

Le 29 mai 2008, elle a signé un contrat de travail avec la société de droit luxembourgeois B EUROPE s.à r.l. pour un poste « *d'European Accountant* » à Luxembourg.

Le 6 juin 2012, elle a été licenciée avec un préavis légal de quatre mois commençant à courir le 15 juin 2012 et expirant le 14 octobre 2012 avec dispense de travail.

La salariée A n'a pas demandé les motifs de son licenciement.

Par requête du 5 septembre 2012, elle a néanmoins fait convoquer la société B EUROPE devant le tribunal du travail de Luxembourg pour entendre voir déclarer son licenciement irrégulier en raison du fait que son licenciement n'a pas été précédé d'un entretien préalable. Elle a aussi demandé au tribunal de constater le caractère abusif son licenciement.

#### Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 23 décembre 2013, le tribunal a déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 6 juin 2012 à l'égard de A, mais irrégulier en la forme.

Le tribunal a retenu que la salariée n'ayant pas fait usage de la faculté de demander les motifs du licenciement, avait la charge de la preuve du caractère abusif de son licenciement. Preuve qu'elle n'a pas pu rapporter.

En ce qui concerne la question de la régularité formelle du licenciement, le tribunal a retenu que l'existence d'un groupe de sociétés formant une unité économique et sociale entre la société défenderesse et les autres sociétés du groupe B était suffisamment établie au vu des pièces versées en cause, pour en conclure qu'un entretien préalable au licenciement de la requérante aurait dû avoir lieu.

#### Instance d'appel

De ce jugement la salariée A a interjeté appel en date du 6 février 2014.

À l'appui de son appel, la salariée a fait valoir que le 6 juin 2012, elle s'est vu remettre par son supérieur hiérarchique, F, une lettre de résiliation du contrat et qu'il lui fut demandé de signer un accusé de réception. Malgré sa demande, elle n'aurait pas reçu une copie de cette lettre et elle ne l'aurait pas non plus reçue par la suite par voie de courrier postal, étant donné que pour une raison non encore élucidée à ce jour, elle n'aurait jamais reçu l'avis de réception de la lettre recommandée.

Pour établir le caractère abusif du licenciement, elle entend dès lors se référer à l'attestation patronale ayant indiqué les raisons du licenciement comme suit : « *attitude au travail, insuffisance professionnelle* ». Au moyen de la communication de différentes pièces détenues par son ancien employeur, elle entend contredire ces motifs par rapport à certains faits concrets et démontrer que son licenciement n'était pas justifié et qu'il n'était que l'aboutissement d'une longue période de pression, d'humiliation voire de harcèlement moral de la part de son ancien employeur.

La société EUROPE B se réfère à la signature apposée le 6 juin 2012 par A sur la copie la lettre de licenciement sous la mention « *read and noted* » et à la notification du licenciement par voie de courrier recommandé déposé à la poste le 6 juin 2012 à 8h31 et avisé le 7 juin par les services de la poste à son destinataire. Elle est d'avis que le fait que A ne s'est pas donné la peine d'aller réclamer son courrier recommandé, respectivement de s'enquérir des raisons pour lesquelles elle n'a prétendument jamais eu connaissance de l'avis de passage, ne saurait avoir pour effet de retarder le point de départ du délai d'un mois prescrit par la loi pour réclamer les motifs de son licenciement.

#### Quant au caractère abusif du licenciement :

Selon l'article L. 124-5 du Code du travail, « *dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.* »

Conformément à l'article L.124-3 du Code du travail, la notification du licenciement au salarié se fait par lettre recommandée à la poste. « *Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* »

Il résulte des pièces que le 6 juin 2012 la société B EUROPE a notifié à A son licenciement avec préavis, moyennant courrier recommandé déposé à la poste le 6 juin 2012. A en a été avisée le 7 juin 2012 à son adresse personnelle. Le courrier recommandé n'ayant pas été retiré par la suite, il a été retourné à son expédi-

teur avec la mention « *non réclamé* ». Il résulte encore de la copie de la lettre de licenciement que A a accusé réception de la notification en ayant apposé sa signature en bas de la mention « *read and noted* ».

Il suit de ces éléments que la société B EUROPE a satisfait aux exigences légales de nature à admettre que la notification du licenciement s'est faite le 6 juin 2012.

Si la salariée A n'a dès lors pas demandé les motifs de son licenciement dans le délai d'un mois à partir de la notification de son licenciement, elle a conservé néanmoins la faculté d'en établir par tous les moyens son caractère abusif.

Le premier jugement est donc à confirmer sur ce point.

Afin de démontrer le caractère abusif de son licenciement, A fait exposer que ses relations avec son employeur ont commencé à se dégrader lorsqu'elle a dû rester au début de l'année 2011 de manière prolongée dans son pays d'origine, la Jamaïque, en raison du décès de son père survenu le 6 janvier 2011. Elle en aurait averti son supérieur hiérarchique basé en Angleterre, E, qui lui aurait répondu de prendre tout le temps nécessaire. Vu que l'organisation des funérailles aurait pris plus de temps dans cette partie du monde, elle serait revenue travailler le 24 janvier 2011. Elle se serait alors vu traiter de manière très désagréable, reprocher d'avoir pris son temps et d'avoir délaissé ses collègues qui auraient dû faire son travail, alors qu'il s'agissait pourtant de raisons indépendantes de sa volonté.

La société B EUROPE ne conteste pas avoir accordé des jours de congé à sa salariée à la suite du décès de son père en Jamaïque et fait valoir qu'il n'existe aucun lien de causalité entre les circonstances de cet événement qui a eu lieu en janvier 2011 et le licenciement de la salariée qui est intervenu le 6 juin 2012, soit près de 18 mois plus tard.

La Cour constate que le reproche fait par A à l'égard de son employeur reste à l'état de pure allégation et ne saurait dès lors servir d'argument valable pour démontrer le caractère prétendument abusif de son licenciement.

La salariée A estime en outre que c'est à tort que l'employeur lui a reproché à

plusieurs reprises à la fin de son contrat de travail d'avoir été trop lente dans l'exécution de ses tâches. Ce faisant l'employeur n'aurait pas tenu compte du fait qu'au début de son engagement, elle avait une assistante, C, qui était chargée des tâches d'exécution et notamment de l'encodage des opérations comptables. Suite au départ de C, celle-ci n'aurait pas été remplacée et elle aurait dû reprendre ses tâches, de sorte qu'elle avait à la fois son propre travail à exécuter et celui de son assistante. Elle verse sa propre « *job description* » pour établir qu'elle était censée revoir et approuver le travail de C. Elle demande encore à voir enjoindre à B de verser les détails sur le salaire et les bonus de C de 2008 et 2011 pour pouvoir les comparer et démontrer qu'elle était la supérieure hiérarchique de C.

La société B EUROPE conteste que A ait jamais eu une assistante. Elle verse une attestation testimoniale de G pour démontrer que C occupait le poste d'« *Accounting Assistant* » sous la responsabilité hiérarchique directe et exclusive du responsable du département, à savoir E. En ce qui concerne la prétendue surcharge de travail invoquée par A, la société B EUROPE fait valoir qu'il résulte de l'« *Interim Performance Review* » du 5 janvier 2009 que dès le 1er semestre 2009, elle avait débuté un processus de simplification de ses processus opérationnels au moyen de la technique de gestion de projet « *LEAN* » et qu'il résulte de l'attestation testimoniale de F que ce projet a eu pour effet d'augmenter de manière considérable l'efficacité des processus opérationnels du département de la comptabilité, de sorte que la charge de travail de A a été considérablement allégée.

Il appert des éléments qui précèdent et sans qu'il ne soit nécessaire de comparer la différence de salaire et de bonus entre A et C, que le départ de C n'a pas pu avoir l'impact tel que décrit par A sur son propre travail, de sorte que le moyen tiré de la décision de l'employeur de ne pas remplacer C immédiatement après qu'elle avait démissionné ne saurait établir le caractère abusif du licenciement.

A fait ensuite valoir qu'il était déjà clair à la fin de l'année 2011 que F et E souhaitaient qu'elle quitte B EUROPE

et essayaient de la forcer à le faire notamment en lui déniaient le bonus prétendument, en raison du fait qu'elle avait été absente trop longtemps suite au décès de son père en janvier 2011. Pourtant, elle aurait travaillé beaucoup en 2011, sous une énorme pression alors qu'elle se trouvait dans un état de santé déficient.

La société B EUROPE au contraire soutient que le fait que A ne s'est vu allouer aucun bonus au titre de l'année 2011 témoigne de la médiocrité de ses prestations professionnelles cette année-là. Il s'y ajouterait que le bonus alloué à l'appelante au titre de l'année 2010 avait déjà été très largement réduit par rapport au montant du bonus auquel elle aurait théoriquement pu prétendre eu égard à son poste. Tant au niveau de la gestion du temps de travail qu'en matière de réflexion stratégique, la salariée aurait montré de très sérieux manquements.

En effet, il se dégage de la comparaison des évaluations finales de 2010 et de 2011 que A avait déjà montré en 2010 un certain manque d'efficacité au niveau du respect des délais impartis et de la réalisation des objectifs professionnels annuels. Pour l'année 2011, elle s'est vu attribuer la note de 2 sur 5 à savoir « *Needs improvement* » pour les critères relatifs au respect des instructions et des procédures, à la gestion de la pression et au support apporté à ses collaborateurs. Il est relevé que « *Despite the initial positive start in the first half of the year, A became increasingly overwhelmed by the change processes implemented with the accounting function. This has impacted on her ability to manage effectively the day-top-day bookings within the Luxembourg accounting function (...)* ». D'après les auteurs de l'évaluation, les feuilles de temps de A démontrent que celle-ci occupe un temps démesuré dans l'accomplissement de « *standard tasks* » et que « *she herself wants this to be better* ».

C'est dès lors à tort que A invoque l'absence d'un bonus pour l'année 2011 pour en déduire le caractère abusif des motifs ayant conduit son employeur à résilier son contrat de travail moyennant préavis respectivement pour établir un harcèlement moral dans son chef.

En se prévalant de ses feuilles de temps, A soutient encore que contrairement aux autres salariés, elle a dû travailler régulièrement tard dans la soirée, en général 15 minutes de plus, ou même 30 à 40 minutes de plus, qu'en janvier 2012, elle a même dû travailler le 6 janvier 2012 jusqu'à 19h10, le 9 janvier 2012 jusqu'à minuit, le 12 janvier 2012 jusqu'à 20h00 et le 13 janvier 2012 jusqu'à 19h30. Selon l'appelante, le fait de se préparer un thé et de commander son repas de midi n'est pas une preuve de mauvaise organisation. Le 9 janvier, elle n'aurait pu quitter les lieux qu'après avoir pu discuter d'un problème avec E qui ne l'a reçue dans son bureau que tard dans la soirée.

La société B de son côté fait valoir qu'elle n'a jamais exigé de sa salariée qu'elle accomplisse des heures supplémentaires ni qu'elle travaille en soirée ou encore les week-ends. Selon l'intimée, A serait particulièrement mal venue d'invoquer une quelconque surcharge de travail, alors que chaque matin, elle s'accordait environ une heure sur son temps de travail pour prendre son thé, commander à déjeuner, discuter avec ses collègues de travail, ou même s'absenter p.ex le 14 février 2012 pendant 5 heures pour se rendre à un rendez-vous chez le dentiste. En ce qui concerne la journée du 9 janvier 2012, rien dans les tâches décrites par la salariée n'indiquerait qu'elle eût été contrainte d'effectuer des tâches urgentes nécessitant sa présence au travail jusqu'à minuit. Il résulterait au contraire des feuilles de temps dont l'objectif aurait été d'évaluer la charge effective de travail de A et le cas échéant, de mettre en place les solutions adaptées, que la salariée ne parvenait pas à organiser son travail de manière satisfaisante, ni à établir l'ordre des priorités. Actuellement, H qui aurait repris seul la fonction de comptable en remplacement de l'appelante serait en mesure d'accomplir son travail sans effectuer la moindre heure de travail supplémentaire.

A n'ayant ni précisé davantage ni établi la cause des heures supplémentaires par elle alléguées, il y a lieu d'en conclure qu'elle ne réussit pas à démontrer que son licenciement serait abusif du fait qu'elle aurait, selon ses dires, dû régulièrement accomplir des heures supplémentaires.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

La salariée A invoque en instance d'appel encore quelques autres arguments qu'elle développe mais qui ne lui permettent pas non plus d'établir le caractère abusif de son licenciement.

A n'a donc pas réussi à établir le caractère prétendument abusif du licenciement et sa demande en indemnisation du chef de licenciement abusif n'est pas fondée.

#### **Quant à la régularité du licenciement avec préavis :**

B EUROPE de son côté fait grief aux premiers juges d'avoir, pour retenir le caractère irrégulier du licenciement, estimé que les différentes sociétés du groupe B forment une unité économique et sociale et que les entités européennes du groupe occupent à elles seules, 11 000 personnes, de sorte qu'un entretien préalable au licenciement de la requérante aurait dû avoir lieu.

La société B EUROPE ne conteste pas qu'il existe une politique d'éthique et d'intégrité pour l'ensemble du groupe B se traduisant notamment par l'accès de ses salariés au « *B Ethics Hotline* » et par l'application universelle du « *Code of Business Ethics* ». Elle est cependant d'avis que l'existence de lignes directrices ou de procédures communes à tout un groupe de sociétés ne constitue pas en soi la preuve d'une unité économique et sociale en l'absence, d'une part, d'une concentration des pouvoirs de direction, de similarité ou complémentarité d'activités et d'autre part, en l'absence d'une communauté de travailleurs partageant des intérêts et des conditions d'emploi identiques ou similaires.

Selon la société B EUROPE, il ne serait nullement établi que E eût exercé un quelconque pouvoir effectif au sein de la société B EUROPE. Elle soutient encore que le transfert ponctuel et exceptionnel de A d'une entité du groupe à une autre entité de ce groupe ne suffit pas à établir une interchangeabilité des salariés intra-groupe. Elle soutient enfin qu'une unité sociale avec l'une ou l'autre des autres sociétés du groupe n'est pas non plus établie.

A au contraire conclut à la confirmation du jugement par adoption de ses motifs.

La Cour rappelle que c'est à bon droit que les premiers juges ont relevé que pour qu'il y ait unité économique et sociale deux types d'unité (économique et sociale) sont nécessaires.

C'est encore à bon droit que les premiers juges ont constaté qu'au niveau économique des liens existent, alors que l'activité de la société B EUROPE, responsable de la gestion financière de l'agrégation des comptabilités des entités européennes du groupe, est complémentaire par rapport aux activités de construction de ces dernières.

C'est également à bon droit que les premiers juges ont relevé que E, supérieur hiérarchique de la requérante, est établi au Royaume-Uni en tant que « *European Corporate Controller* » et qu'il résulte de son attestation testimoniale qu'il est responsable pour la fonction de « *corporate accounting* » pour toutes les entités européennes du groupe, à savoir le Luxembourg, l'Allemagne et le Royaume-Uni. Il résulte aussi des renseignements fournis que F, qui était le supérieur hiérarchique direct de A, était employé par la société allemande du groupe.

C'est enfin à bon droit que les premiers juges ont constaté qu'au niveau social, des mutations de personnel s'effectuent entre les différentes sociétés du groupe, qu'il y a des objectifs professionnels communs et que le groupe est soucieux de faire bénéficier les salariés des différentes entités d'avantages semblables, notamment au niveau de plans de pension et de la reconnaissance de l'ancienneté du salarié en cas de mutation.

Au vu du document intitulé « *B Corporate Sustainability Report* », c'est enfin à juste titre que les premiers juges ont pu retenir que les différentes sociétés du groupe établies en Allemagne, au Royaume-Uni et au Luxembourg regroupent plus de 150 personnes, de sorte à en déduire que la société B EUROPE aurait dû procéder à un entretien préalable avant de licencier A et qu'ils ont dès lors fait droit à la demande de celle-ci en paiement du montant de 7.035,99 euros correspondant à un salaire mensuel brut.

Le premier jugement est donc à confirmer sur ce point.

### 3. À défaut de poursuites pénales, une arrestation sur le lieu de travail constitue un fait unique et l'absence pendant le service de ce jour ne constitue pas une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Arrêt de la Cour d'appel du 4 février 2016, n°41208 du rôle

#### Faits et rétroactes

À partir du 14 juin 2010, le salarié A a été engagé par la société B en tant que barman/serveur pour 20 heures par semaine.

Le 7 décembre 2011, l'employeur a procédé licenciement avec effet immédiat pour faute grave.

Le licenciement est motivé comme suit :

1. Le 7 décembre 2011, vers 10 heures, le salarié a été arrêté sur son lieu de travail par la police judiciaire.
2. Il a dû quitter son lieu de travail accompagné de trois policiers, « *menottes aux mains* ».
3. Ces circonstances de l'arrestation font obstacle à une réintégration.
4. L'image donnée à ses collègues et à l'employeur est indigne et ébranle la confiance nécessaire entre l'employeur et le salarié.

Par jugement du 18 février 2014, le Tribunal du travail de Luxembourg a déclaré fondé le licenciement avec effet immédiat du 7 décembre 2011 de M. A par la société B et a rejeté les demandes tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts.

Le 4 avril 2014, le salarié a régulièrement formé appel contre ce jugement.

#### Instance d'appel

##### Arguments des parties concernant le motif grave du licenciement

Le salarié soutient qu'il aurait été arrêté avant l'ouverture du restaurant à un moment où aucun client n'était présent.

Il aurait été absent de son lieu de travail pendant une demi-journée en rai-

son de son audition dans le cadre d'une enquête. Dès la fin de son interrogatoire, au courant de l'après-midi, il aurait téléphoné à son employeur pour l'informer qu'aucune mesure n'aurait été prise à son égard par l'autorité judiciaire et qu'il pourrait immédiatement reprendre son travail. L'employeur lui aurait répondu qu'il n'avait pas à se présenter de nouveau, vu qu'il serait licencié avec effet immédiat.

L'arrestation n'aurait pas eu de suites pénales.

Il considère que sa courte absence n'aurait pas entravé la bonne marche de l'entreprise et ne s'opposerait pas à une reprise du travail. Une perturbation du service du fait de l'arrestation et du départ avec les policiers ne serait pas établie.

Tant qu'il était au service de la société B, il aurait été un employé exemplaire et n'aurait pas fait l'objet de critiques de la part de l'employeur.

Un motif grave justifiant un licenciement immédiat ne serait donc pas établi.

L'employeur, lui, conclut à la confirmation du jugement.

##### Analyse de la Cour

La Cour constate qu'il n'est ni affirmé ni établi qu'au moment de l'interpellation au restaurant vers 10 heures du matin des clients aient été présents au restaurant.

L'interpellation et l'arrestation de A à son lieu de travail vers 10 heures du matin, en présence de membres du personnel, à un moment où le restaurant n'était pas ouvert et où aucun client ne s'y trouvait, le fait que les policiers l'ont menotté, l'ont emmené en l'obligeant à quitter son lieu de travail pour plusieurs heures constituent un fait unique.

Aucun fait pénal concret et aucun soupçon de commission d'un fait pénal concret ne sont ni allégués ni prouvés.

Il est établi que la police a procédé à l'arrestation de A sur son lieu de travail et qu'elle l'a emmené, menottes aux poignets.

Cependant, il n'est ni affirmé ni établi que le salarié ait fait l'objet d'une poursuite pénale et que l'arrestation ait eu d'autres suites que l'audition pendant quelques heures.

Certes, l'arrestation sur le lieu de travail et la conduite forcée au poste sont de nature à créer des soupçons quant à la conduite et à l'honorabilité du salarié. Il n'est cependant pas contesté qu'après l'audition, le salarié était libre de ses mouvements dès l'après-midi du jour de l'arrestation.

Il n'est établi ni que cette arrestation ait été causée par la commission d'infractions par le salarié ni que le comportement même du salarié ait été à l'origine de l'arrestation et de la forme de la conduite au poste.

Dès lors, l'arrestation du salarié sur son lieu de travail vers 10 heures et sa conduite au poste, poignets menottés, ayant induit son absence pendant le service de ce jour, (qui suivant le contrat de travail était prévu de 10 heures à 14 h 30, moins une demi-heure de pause) ne constitue pas un fait grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat le jour même.

Le licenciement est donc abusif et l'appel afférent du salarié est justifié.

## 4. Licenciement d'un salarié reclassé en interne : l'indemnité de départ ne tient pas compte de l'indemnité compensatoire versée suite au reclassement interne.

Arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2016, n° 40895 du rôle

### Faits

A a bénéficié d'un reclassement interne au sein de l'entreprise B.

Son temps de travail a été réduit, ainsi que son salaire, de sorte qu'il s'est vu allouer une indemnité compensatoire telle que prévue par l'article L.551-2(3) du Code du travail qui dispose qu'« au cas où le reclassement interne comporte une diminution du salaire, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancien salaire et le nouveau salaire. [...] L'indemnité compensatoire est payée par le Fonds pour l'emploi<sup>1</sup>. »

Le 2 novembre 2011, la société B a licencié A avec préavis de 6 mois.

Pour calculer le montant de son indemnité de départ, l'employeur n'a pas pris en compte l'indemnité compensatoire touchée par A.

A estimant que le calcul de son indemnité de départ aurait dû se baser sur son salaire augmenté de l'indemnité compensatoire, il a, par requête du 21 mars 2013, fait convoquer la société B devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner à lui payer à titre d'indemnité de départ complémentaire le montant de 25 355,94 euros.

### Jugement de première instance

#### Article L.124-7 (3) du Code du travail :

L'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement

versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes autres indemnités pour frais accessoires exposés.

Pour déclarer la demande de A non fondée, le tribunal du travail a motivé sa décision ainsi :

« [...] l'indemnité compensatoire versée au salarié a, tout comme l'indemnité pécuniaire de maladie, un caractère indemnitaire et ne constitue pas la contrepartie d'une prestation fournie par le salarié. D'ailleurs, contrairement au salaire, l'indemnité compensatoire n'est pas versée par l'employeur, mais par l'Etat.

Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire versée au salarié en cas de reclassement interne n'est pas assimilable à un salaire au sens de l'article 124-7 (3) précité du Code du travail et qu'elle ne doit partant pas être prise en considération pour la détermination du montant de l'indemnité de départ.

S'il est vrai que ce raisonnement vaut également pour l'indemnité compensatoire de maladie laquelle doit cependant être comprise dans le calcul de l'indemnité de départ, toujours est-il que le législateur a pris soin de préciser expressément que l'indemnité

pécuniaire de maladie sera intégrée dans le calcul de l'indemnité de départ, ce qui n'a pas été le cas pour l'indemnité compensatoire de reclassement. Même en admettant qu'il s'agit d'un simple oubli de la part du législateur, le tribunal ne saurait cependant combler une telle lacune et instaurer à charge de l'employeur une obligation non prévue par la loi. »

A a relevé appel.

### Arguments de A devant la Cour d'appel

Selon A, l'indemnité compensatoire est à prendre en considération dans la fixation du montant de l'indemnité de départ dès lors que l'indemnité compensatoire est à assimiler à un salaire, sinon à l'indemnité pécuniaire, qu'elle constitue un supplément courant et que cette prise en considération ne met pas à charge de l'employeur une obligation non prévue par la loi.

### Position de la Cour d'appel

Il se dégage de l'article L.124-7(3) du Code du travail qu'il a été dans l'intention du législateur de moduler en principe l'indemnité de départ en fonction des prestations normalement effectuées par le salarié et en contrepartie desquelles l'employeur a payé des salaires.

Par exception à cette règle, le législateur a assimilé les indemnités pécuniaires aux salaires et ce bien qu'il n'y ait pas eu prestation de travail.

1) Cet article a été modifiée par la loi du 23 juillet 2015 entrée en vigueur au 1er janvier 2016 en ses termes :

« Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension. [...]

L'indemnité compensatoire est payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.»

Cette assimilation étant exceptionnelle, elle ne peut servir de fondement à une assimilation de l'indemnité compensatoire aux salaires.

L'indemnité compensatoire, payée par le Fonds pour l'emploi en cas de pertes de salaires dans le cadre d'un reclassement interne, n'est pas un supplément courant, ce dernier étant un avantage financier que les employeurs ont l'habitude de verser pour compléter, en raison

de certaines circonstances déterminées, la rémunération principale.

Comme l'indemnité compensatoire n'est pas versée par l'employeur en contrepartie d'une prestation de travail, comme l'article L.521-2.(3) du Code du travail, réglementant l'indemnité compensatoire tout en précisant que l'indemnité compensatoire doit être prise en compte dans le calcul des indemnités de chômage et des

indemnités de préretraite, n'a pas prévu que tel devrait aussi être le cas dans l'hypothèse de l'indemnité de départ, et comme l'article L.124-7(3) du Code du travail est resté muet sur la matière de l'indemnité compensatoire, cette indemnité n'est pas un salaire.

L'indemnité compensatoire ne doit donc pas être prise en considération pour déterminer le montant de l'indemnité de départ.

## 5. DROIT EUROPÉEN : les marins grecs résidant en Grèce et engagés par une société ayant son siège statutaire dans un État tiers et son siège effectif en Grèce bénéficient de la protection du droit de l'Union en cas d'insolvabilité de cette société.

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

### Faits et procédure

M.Stroumpoulis et six autres marins grecs résidant en Grèce ont conclu le 14 juillet 1994 un contrat de travail de droit maltais en Grèce pour travailler à bord d'un navire de croisière battant pavillon maltais<sup>2</sup> et appartenant à une société ayant son siège social statutaire à La Valette (Malte). Les contrats précisaient que le droit maltais s'appliquait à la relation de travail.

Le navire, amarré au port du Pirée (Grèce), devait faire l'objet d'un affrètement au cours de l'été 1994. M. Stroumpoulis et les six autres marins participaient alors à l'équipement du navire.

N'ayant reçu aucun salaire depuis la date de leur engagement et l'affrètement du navire n'ayant jamais eu lieu, les marins ont décidé de dénoncer leur contrat le 15 décembre 1994.

Le navire, après être resté sous séquestre dans le port du Pirée, a été

vendu aux enchères le 7 juin 1995 et la société employeuse a été déclarée en faillite par le Tribunal de Grande Instance du Pirée.

Les salariés ont déclaré leur créance dans le cadre de cette faillite grecque mais n'ont reçu aucun paiement faute de patrimoine réalisable. Ils se sont alors adressés à l'Agence pour l'emploi grecque afin de bénéficier de la protection accordée aux travailleurs salariés contre l'insolvabilité de l'employeur en application des dispositions nationales transposant la directive 80/987/CEE<sup>3</sup> (la directive). Cette protection leur a été refusée au motif qu'ils n'entraient pas dans le champ d'application de la directive.

Les salariés ont contesté cette décision devant le tribunal administratif de première instance d'Athènes, puis devant la Cour d'appel, afin de voir engagée la responsabilité de l'État grec du fait de ne pas avoir garanti la protection découlant de la directive. La Cour d'appel leur

a donné raison. L'État grec s'est alors pourvu en cassation.

La Cour de cassation grecque estime que la solution du litige requiert l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier la directive 80/987/CEE. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser deux questions préjudicielles à la CJUE.

### Extraits de la directive 80/987/CEE

#### « Article premier

1. *La présente directive s'applique aux créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail et existant à l'égard d'employeurs qui se trouvent en état d'insolvabilité au sens de l'article 2 paragraphe 1.*
2. *Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, exclure du champ d'application de la présente directive les créances de certaines catégories de travailleurs salariés en*

2) Malte ne faisait, à l'époque, pas encore partie de l'Union européenne et est donc considéré comme un État tiers dans cette affaire.

3) Directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Eu égard à l'époque à laquelle se sont déroulés les faits en cause au principal, il convient, ainsi que l'a relevé à juste titre la juridiction de renvoi de se référer aux dispositions de la directive 80/987 dans sa version antérieure aux modifications opérées par la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 270, p. 1). La directive 80/987 a, entre-temps, été abrogée et remplacée par la directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO L 283, p. 36)

raison de la nature particulière du contrat de travail ou de la relation de travail des travailleurs salariés ou en raison de l'existence d'autres formes de garantie assurant aux travailleurs salariés une protection équivalente à celle qui résulte de la présente directive.

La liste des catégories de travailleurs salariés visées au premier alinéa figure en annexe.

[...]

## Article 2

1. Au sens de la présente directive, un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité:

a) lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure prévue par les dispositions législatives, réglementaires et administratives de l'État membre concerné qui porte sur le patrimoine de l'employeur et vise à désintéresser collectivement ses créanciers et qui permet la prise en considération des créances visées à l'article 1er paragraphe 1,

et

b) que l'autorité qui est compétente en vertu desdites dispositions législatives, réglementaires et administratives a:

- soit décidé l'ouverture de la procédure,

- soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur, ainsi que l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure.

2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition des termes «travailleur salarié», «employeur», «rémunération», «droit acquis» et «droit en cours d'acquisition». »

## La question préjudicielle :

« La directive 80/987 doit-elle être interprétée en ce sens que [...] des marins demeurant dans un État membre et

ayant été engagés dans cet État par une société qui a son siège statutaire dans un État tiers, mais dont le siège effectif est situé dans ledit État membre, pour travailler en tant que salariés à bord d'un navire de croisière propriété de cette société et battant pavillon dudit État tiers, aux termes d'un contrat de travail désignant comme droit applicable le droit de ce même État tiers, doivent, après que ladite société a été déclarée en faillite par une juridiction de l'État membre concerné selon le droit de ce dernier, pouvoir bénéficier de la protection que prévoit ladite directive en ce qui concerne les créances salariales impayées qu'ils détiennent à l'égard de cette même société ?

L'article 1er, paragraphe 2, de la directive 80/987 doit-il être interprété en ce sens que, s'agissant de travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle des défendeurs au principal, constitue une «protection équivalente à celle qui résulte de [cette] directive», au sens de ladite disposition, une protection telle que celle prévue à l'article 29 de la loi 1220/1981 en cas d'abandon de marins à l'étranger<sup>4</sup> ? »

## L'appréciation de la Cour

### Ces marins relèvent-ils du champ d'application de la directive ?

La Cour commence par rappeler que, selon une jurisprudence constante, cette directive poursuit une finalité sociale en garantissant un minimum de protection aux travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de leur employeur. Les créances de salaire sont par nature d'une très grande importance pour les intéressés et réclament donc des garanties spécifiques.

La Cour explicite donc les articles 1 et 2 de la directive pour déterminer si M. Stroumpoulis et ses collègues relèvent du champ d'application de celle-ci.

Pour bénéficier de la protection accordée par la directive, il convient que :

- La personne réclamant la protection ait la condition de travailleur

salarié en vertu du droit national (condition n°1) et ne relève pas des exclusions prévues par le texte (voir deuxième question),

- Son employeur se trouve en état d'insolvabilité (condition n°2).

Concernant la condition n°1, la Cour rappelle que la notion de travailleur salarié doit être interprétée à la lumière de la finalité sociale de la directive et que les États membres « ne sauraient à leur gré définir le terme «travailleur salarié» de manière à mettre en péril cette finalité et que la marge d'appréciation dont ils disposent à cet effet est ainsi encadrée par ladite finalité sociale qu'ils sont tenus de respecter ».

Pour remplir la condition n°2, il convient que :

- le droit de l'État membre concerné prévoit une procédure qui porte sur le patrimoine de l'employeur et vise à désintéresser collectivement ses créanciers,
- la prise en compte des créances salariales soit autorisée dans le cadre d'une telle procédure,
- l'ouverture de la procédure ait été demandée,
- l'autorité compétente ait décidé l'ouverture de la procédure, ou qu'elle ait constaté la fermeture définitive de l'entreprise et l'insuffisance de l'actif disponible pour justifier l'ouverture de cette procédure.

La Cour précise en outre que cette garantie de créance est valable quelles que soient les eaux maritimes sur lesquelles le navire sur lequel les défendeurs étaient appelés à travailler aurait finalement été amené à naviguer.

De plus, le fait que les contrats de travail soient soumis au droit d'un État tiers, que le navire battait pavillon de cet État tiers, que l'employeur ait son siège statutaire dans ce même État tiers ou, encore, que l'État membre concerné ne soit pas en mesure d'exiger d'un tel employeur qu'il contribue au financement de l'institution de garantie ne sont pas des éléments pertinents pour la

4) Cette loi grecque prévoit que pour les bateaux affiliés à la caisse de retraite des marins grecque, quelle que soit l'État du pavillon, et en cas d'abandon à l'étranger des marins, la caisse verse une somme correspondant à un trimestre au maximum de rémunération.

détermination du champ d'application de la directive.

Il en résulte en l'espèce que la situation de M. Stroumpoulis et ses collègues remplit toutes ces conditions, il s'agit donc de vérifier si elle correspond à un des cas d'exclusion autorisés par la directive.

### **Ces marins relèvent-ils de l'un des cas d'exclusion prévus par la directive ?**

Il s'agit de déterminer si la protection offerte par la loi grecque (voir note de bas de page page 10) constitue une protection équivalente au sens de l'article 1er paragraphe 2 de la directive. Les États membres peuvent en effet à titre exceptionnel exclure les créances de certaines catégories de travailleurs salariés lorsqu'une protection équivalente est assurée par d'autres formes de garantie. La liste de ces catégories se trouve en annexe de la directive, et comprend, pour la Grèce, les équipages de navires de mer.

Cependant, ne peuvent être considérées comme « équivalentes » que les mesures qui assurent à ces catégories de travailleurs les garanties essentielles définies par la directive.

En l'espèce, la protection prévue par la loi grecque n'intervient qu'en cas d'abandon à l'étranger et non en cas d'insolvabilité de l'employeur. Ces deux situations ne peuvent être considérées comme équivalentes. La loi grecque ne garantit donc pas le paiement des créances de salaire impayées aux travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, ce qui constitue l'objectif essentiel de la directive.

M. Stroumpoulis et les autres marins entrent donc dans le champ d'application de la directive et doivent pouvoir bénéficier d'un mécanisme de garantie des créances de salaire impayées.

### **La décision de la Cour**

« 1) La directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité des employeurs, doit être interprétée en ce sens que, sous réserve de l'application éventuelle de l'article 1er, paragraphe 2, de cette directive, des marins demeurant dans un État membre et ayant été engagés dans cet État par une société qui a son siège statutaire dans

*un État tiers, mais dont le siège effectif est situé dans ledit État membre, pour travailler en tant que salariés à bord d'un navire de croisière propriété de cette société et battant pavillon dudit État tiers, aux termes d'un contrat de travail désignant comme droit applicable le droit de ce même État tiers, doivent, après que ladite société a été déclarée en faillite par une juridiction de l'État membre concerné selon le droit de ce dernier, pouvoir bénéficier de la protection que prévoit ladite directive en ce qui concerne les créances salariales impayées qu'ils détiennent à l'égard de cette même société.*

2) L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, de la directive 80/987 doit être interprété en ce sens que, s'agissant de travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle des défendeurs au principal, ne constitue pas une « protection équivalente à celle qui résulte de [cette] directive », au sens de ladite disposition, une protection telle que celle prévue à l'article 29 de la loi 1220/1981 complétant et modifiant la législation relative à l'organisme de gestion du port du Pirée en cas d'abandon de marins à l'étranger. »