



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

1. **Licenciement avec effet immédiat** : Appréciation de la gravité de la situation sur base des circonstances de l'espèce ..... **p.2**
2. **Démission avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur** : Même en l'absence d'exigence formelle imposée par la loi, une mise en demeure préalable peut s'avérer utile et indispensable, sous peine de voir qualifier la démission d'abusive ..... **p.4**
3. **Chômage et licenciement avec effet immédiat** : Le droit à l'allocation provisoire de chômage présume l'introduction préalable d'une demande au fond contre le licenciement intervenu ..... **p.5**
4. **Droit européen** : Un travailleur handicapé doit bénéficier de l'affectation à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, capacités et disponibilités requises ..... **p.7**



# 1. Licenciement avec effet immédiat : Appréciation de la gravité de la situation sur base des circonstances de l'espèce.

Arrêt de la Cour du 24 février 2022, n° CAL-2021-00816 du rôle

## 1.1 Instance devant le Tribunal du travail

Par requête déposée le 25 janvier 2021, la salariée A a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1 (ci-après SOC1) devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifia d'abusif, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ.

Suivant jugement du 17 mai 2021, le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat que SOC1 a prononcé à l'égard de A, a déclaré fondées les demandes indemnitaires de cette dernière.

## 1.2 Instance d'appel

Par exploit d'huissier de justice du 8 juin 2021, SOC1 a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il est constant en cause qu'A a été engagée par la société à responsabilité limitée B avec effet au 14 octobre 2013, que son contrat a été repris par SOC1 à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, qu'elle a travaillé comme caissière et qu'elle a été en arrêt de travail pour raisons de santé, arrêt venu à expiration le 10 octobre 2020.

Le 9 octobre 2020, A a été placée en détention provisoire.

En date du 12 octobre 2020, le mandataire de A a contacté SOC1 par voie téléphonique. Par courriel du 15 octobre 2020, ce même mandataire a informé SOC1 que sa mandante « ne peut pas se rendre sur son lieu de travail suite à un drame familial ».

Suivant courrier du 20 octobre 2020, SOC1 a entendu résilier le contrat de travail la liant à A avec effet immédiat, lettre dont la teneur est la suivante :

*« (...) Selon votre dernier certificat médical, vous deviez commencer à travailler le 10 octobre 2020.*

*Cependant, jusqu'à ce jour, vous ne vous êtes pas présentée au travail, sans nous en avertir personnellement, juste par intermédiaire de Monsieur PERS1 le 12 octobre 2020 par téléphone et le 15 octobre 2020 par mail.*

*Ces interventions ne justifient pas votre absence.*

*Or à ce jour, on n'a plus de nouvelles et on n'a toujours pas reçu de certificat d'incapacité de travail et après vérification la CNS n'a pas non plus reçu un certificat justifiant votre absence à partir du 10 octobre 2020.*

*Vous comprendrez que ce comportement est de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*Ainsi, conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail, nous sommes au regret de vous signifier la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail. (...) ».*

SOC1 reproche à la juridiction de première instance d'avoir déclaré abusif le licenciement prononcé à l'encontre de A et d'avoir fait droit aux demandes indemnitaires de cette dernière.

Elle demande, par réformation du jugement entrepris, en réitérant ses moyens de défense présentés en première instance, à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son encontre.

## 1.3 Appréciation de la Cour

Tel que l'a rappelé à bon droit le Tribunal, il résulte de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes : 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif, 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture, et, 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, la cause invoquée doit revêtir une gravité telle qu'elle rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

L'article L. 124-10 (2), alinéa 2, du Code du travail précise à ce sujet que « dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement ».

Si la présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat de sorte que l'absence injustifiée pendant plusieurs jours justifie – en principe – un renvoi immédiat, il n'en demeure pas moins que la gravité de la situation doit être analysée par le tribunal in concreto, et notamment en tenant compte du contexte de l'absence, de l'ancienneté du salarié et des conséquences de l'absence injustifiée sur le fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, SOC1 explique qu'A aurait souhaité quitter l'entreprise et qu'une convention de résiliation d'un commun accord entre parties aurait été préparée à cet effet à la mi-février 2020. A n'aurait néanmoins pas signé cette convention par la suite. Depuis lors, A n'aurait pas repris son poste de travail, alors qu'elle se serait trouvée en « *congé maladie* », et qu'elle aurait « *clairement informé son employeur de sa volonté de ne plus travailler pour SOC1* ».

SOC1 souligne que l'appel téléphonique du mandataire de A en date du 12 octobre 2020 n'aurait porté que sur la demande de ce dernier à lui fournir l'adresse électronique de SOC1 et le courriel du 15 octobre 2020 n'aurait pas précisé qu'A se trouvait en détention provisoire, ni si et quand cette dernière entendait reprendre son travail. Ainsi, après dix jours d'absence, A n'aurait toujours ni justifié, ni indiqué la durée de son absence, de sorte que SOC1 aurait été dans l'incertitude totale quant à une éventuelle reprise de poste et « *ce d'autant plus que la volonté de A de ne plus travailler auprès de SOC1 était de notoriété publique* ».

Ce ne serait que le 12 novembre 2020, que le mandataire de A aurait informé SOC1 de la raison de l'absence de cette dernière, à savoir sa détention provisoire depuis le 9 octobre 2020.

Or, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, A aurait eu toute latitude pour informer son employeur de la détention provisoire, n'ayant pas été dans l'impossibilité de communiquer avec l'extérieur. En refusant d'informer son employeur de sa détention, A aurait renoncé à solliciter la suspension de son contrat de travail. Ainsi, au jour du licenciement, SOC1 aurait été dans l'ignorance complète de la situation de A et du sort qu'elle devait réserver à son emploi, ce qui « *reflèterait une désinvolture de nature à faire perdre toute confiance que l'employeur devait avoir en son salarié* », justifiant le licenciement sans préavis.

SOC1 fait encore plaider qu'en raison du défaut de A d'avertir son employeur « *plus tôt* », afin de lui permettre de prendre des dispositions pour pourvoir à son remplacement et d'organiser la répartition des tâches, le fonctionnement de l'entreprise aurait été perturbé, perturbation qui serait présumée et qui ne devrait plus être prouvée par elle.

SOC1 reproche encore au Tribunal d'avoir « *érigé A en salariée exemplaire* », au motif qu'elle aurait été toujours disponible pour son employeur, alors qu'A aurait été le plus souvent « *l'instigatrice des changements de postes dont elle faisait l'objet* » et qu'elle n'aurait accepté que les changements qui lui convenaient.

La Cour constate que c'est à juste titre que la juridiction de première instance, pour apprécier la gravité de la situation ayant donné lieu au licenciement, a analysé concrètement les circonstances de l'espèce.

Ainsi, le fait pour A de se trouver en détention provisoire, situation involontaire de sa part, a constitué la raison pour laquelle elle n'a pas pu se rendre à son travail le 10 octobre 2020, le certificat attestant de son incapacité de travail ayant expiré le jour suivant son placement en détention provisoire.

En outre, dans la mesure où A a chargé son mandataire de l'époque de prévenir son employeur de son impossibilité de reprendre le travail à la date prévue, l'existence ou non de difficultés pour elle, en tant que détenue au centre pénitentiaire, de communiquer aisément avec le monde extérieur ne porte pas à conséquence.

Même sans connaître le contenu de l'entretien téléphonique du mandataire de A avec le gérant de SOC1 en date du 12 octobre 2020, il résulte du courriel du 15 octobre 2020 que ce mandataire a informé l'employeur dans les termes suivants : « *Actuellement ma mandante n'est pas en mesure de se rendre sur son lieu de travail suite à un drame familial. Je reviendrai à vous dans les plus brefs délais dès que j'aurai d'autres informations* ».

Or, tel que l'a relevé à juste titre le Tribunal, à peine cinq jours après réception de ce courriel au contenu alarmant, et sans demander des explications complémentaires à l'avocat signataire, SOC1 a décidé de renvoyer sa salariée A avec effet immédiat.

S'il est certes constant en cause, A n'ayant pas soutenu le contraire en première instance, que SOC1, avant sa lettre de licenciement, n'a pas connu la raison précise de l'absence de A et n'a, de ce fait, **pas su anticiper une durée prévisible de cette absence, toujours est-il que le mandataire de A a informé SOC1 de la survenance d'un drame familial et que la salariée, avant cet événement, s'est trouvée en incapacité de travail, selon l'appelante, depuis plusieurs mois déjà.**

Par ailleurs, les explications de SOC1 tendant à minimiser la disponibilité dans le passé de A de s'arranger avec ses collègues de travail concernant des changements au niveau du planning, outre qu'elles manquent d'être établies, sont dépourvues de pertinence, étant donné qu'A a cumulé une ancienneté de sept années et que l'employeur ne fait pas valoir, pièces à l'appui, des comportements inappropriés, voire des antécédents professionnels de sa salariée durant cette période d'exécution de la relation de travail.

**Il est certes vrai que toute absence injustifiée d'un salarié a forcément pour conséquence une perturbation du service de l'employeur, dès lors qu'un ou plusieurs autres salariés doivent nécessairement accomplir la tâche du salarié absent (dans le même sens, CA, 12 juillet 2007, n° 31538), il n'en reste pas moins que l'envergure de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise peut varier, notamment, eu égard à la nature du travail presté par le salarié. Il convient de rappeler à cet égard qu'A était engagée comme caissière, poste qui ne requiert pas de qualifications spécifiques, et que selon les renseignements fournis par l'appelante elle-même, A n'avait pas repris son poste de travail, pour raisons de santé, depuis**

la mi-février 2020 déjà et qu'elle avait, toujours selon l'appelante, affiché clairement sa volonté de ne plus travailler pour SOC1.

SOC1 ne saurait dès lors prétendre avoir été prise au dépourvu du jour au lendemain par l'absence de A, alors qu'elle avait déjà pourvu au remplacement de cette dernière depuis la mi-février 2020.

La Cour retient que dans les circonstances particulières de l'espèce, l'absence injustifiée de A durant six jours ouvrables, bien qu'elle ait pu justifier un licenciement

avec préavis, n'est pas suffisamment grave pour prononcer un licenciement avec effet immédiat.

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 20 octobre 2020.

C'est encore à bon droit, et par des motifs que la Cour adopte, que le Tribunal a déclaré fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ à hauteur des montants réclamés.

**2. Démission avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur :** Si un licenciement avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur doit être effectué au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié », aucune disposition légale ne formule une telle exigence à charge du salarié. Par contre, en fonction de la nature de la faute grave invoquée, une mise en demeure préalable peut s'avérer utile et indispensable, sous peine de voir qualifier la démission d'abusive.

Arrêt N° 14/2022 de la Cour de cassation du 3 février 2022, n° CAS-2021-00008 du registre

## 2.1 Faits

Le salarié A demande à la Cour d'appel de réformer le jugement du Tribunal du travail et de déclarer valable sa démission avec effet immédiat.

Il estime en effet que sa démission a été donnée régulièrement, suivant courrier recommandé daté du 30 décembre 2016, reçu le 5 janvier 2017 « au siège luxembourgeois de la société employeuse », pour des motifs indiqués dans ledit courrier. Cette démission avec effet immédiat serait justifiée au regard des manquements graves de l'employeur, relevés dans la lettre de démission. De plus, il serait de jurisprudence constante qu'une lettre de démission ne serait soumise à aucune règle de forme et qu'elle ne devrait pas obligatoirement être motivée. La démission serait intervenue à un moment où l'appelant « venait d'apprendre après renseignement pris au syndicat X » qu'il avait « en réalité droit à des heures supplémentaires ».

L'employeur demande le rejet de l'appel et la confirmation du jugement de première instance. Quant à la régularité de la démission, il conteste avoir reçu le courrier du 30 décembre 2016, invoqué par le salarié, et relève que ce courrier ne renseigne pas son destinataire et qu'il n'est ni daté ni signé. L'employeur reconnaît avoir été informé verbalement par le salarié de sa démission, en date du 30 décembre 2016. Il conteste tout lien entre l'accusé de réception versé aux débats et le courrier en question. Il conteste ainsi la validité de la démission de l'appelant.

Le courrier versé aux débats ne contiendrait en outre aucun motif grave justifiant la démission avec effet immédiat de l'ap-

pelant. Il conviendrait d'avoir égard au fait que la raison principale de la démission résiderait dans les prétendues heures supplémentaires non payées pendant des années. Or, il serait inconcevable qu'un salarié accepte de travailler « pendant des années sans jamais les réclamer ». Les faits invoqués par le salarié pour justifier sa démission seraient tardifs.

La démission litigieuse serait intervenue dans des conditions intempestives, puisqu'elle n'aurait jamais été précédée de quelque mise en demeure que ce soit, que l'appelant n'aurait même « pas émis de prétentions précédemment » et qu'elle serait intervenue en période de fêtes de fin d'année et aurait obligé l'administrateur-délégué de la société employeuse à interrompre ses vacances « pour assumer la continuité du transport ». Cette démission avec effet immédiat, suivie, aussitôt après, d'une embauche par une entreprise concurrente, aurait manifestement été « programmée » de longue date.

## 2.2 Décision de la Cour en ce qui concerne la validité de la démission avec effet immédiat

La loi n'exige pas que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail soit notifiée au moyen d'un courrier recommandé, lorsqu'elle intervient à l'initiative du salarié. En effet, l'article L. 124-10 (3) du Code du travail dispose que « la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié » et aucune autre disposition légale ne formule une telle exigence à charge du salarié.

La question de savoir si le courrier de résiliation versé par le salarié a été bel et bien envoyé le 30 décembre 2016 et reçu le 5 janvier 2017 par l'employeur n'est donc pas pertinente, dès lors que cette dernière reconnaît avoir été informée verbalement, en date du 30 décembre 2016, de la démission avec effet immédiat de l'appelant. **En revanche, pour être justifiée, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail suppose que son auteur, qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié, puisse justifier d'un motif grave fondé sur « un fait ou une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail »** (article L. 124-10 (2) du Code du travail).

En l'espèce, les motifs avancés par le salarié pour justifier la démission litigieuse consistent en des revendications pécuniaires ayant trait à des échéances pour la plupart anciennes, dont l'accumulation aurait, selon lui, justifié la démission (« *au fur et à mesure que la dette grandissait, la gravité de la faute justifiant la démission avec effet immédiat ne faisait qu'accroître* »). **Eu égard à la nature des motifs en cause, il eût appartenu au salarié d'adresser, au préalable, ses revendications à l'employeur et de tenter d'obtenir satisfaction. Ce n'est qu'en cas de refus ou de non réponse de l'employeur dans un délai raisonnable, qu'il eût été, le cas échéant, en droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.** Or, en l'espèce, l'employeur conteste avoir reçu quelque mise en demeure que ce soit et même avoir

été, de quelque manière que ce soit, informé des prétentions litigieuses, tandis que le salarié reste en défaut de prouver ou d'offrir en preuve qu'il aurait présenté en vain ses revendications à l'appelant, avant de lui remettre sa démission. Par ailleurs, la Cour relève une certaine contradiction dans les développements du salarié qui, d'un côté, fait état d'une divergence persistante entre les « *opinions* » de son employeur et les siennes propres et, de l'autre, reconnaît avoir démissionné avec effet immédiat, peu après avoir consulté son organisation syndicale et avoir reçu, par celle-ci, l'information que « *la comptabilisation des jours de travail et des jours de congé* » n'était pas effectuée « *correctement* ». **Le maintien des relations contractuelles entre les parties au litige n'a pas été rendu « immédiatement et définitivement impossible » par la présentation des revendications financières du salarié, au demeurant excessivement imprécises. Il suit de là que la démission avec effet immédiat du salarié est à déclarer abusive, par confirmation du jugement déféré. Le salarié est donc tenu de payer à son ancien employeur une indemnité de préavis correspondant au salaire qu'il aurait perçu durant le préavis non respecté (article L. 124-6 du Code du travail).** C'est partant à bon droit que la juridiction du premier degré a condamné le salarié à payer à son ancien employeur la somme de 3 255,17 euros, correspondant à un mois de salaire.

**3. Chômage et licenciement avec effet immédiat :** Dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat, la présomption que la requête au fond a été déposée avant la requête tendant à l'autorisation d'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision définitive du litige sur le licenciement s'impose au regard du but de l'exigence prévue à l'article L. 521-4 (2) du Code du travail afin de permettre au Fonds pour l'emploi d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage

Ordonnance de la Cour d'appel du 17 février 2022, n° CAL-2022-00034

### 3.1 Faits

Par ordonnance du 10 décembre 2021, la demande du salarié A tendant à se voir attribuer par provision, l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement a été déclarée irrecevable, au motif que le requérant n'a pas établi avoir suffi aux conditions cumulativement exigées par les articles L. 521-4 (2) et L. 521-7 du Code du travail.

#### Article L. 521-4(2)

*Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission. »*

*Le président de la juridiction du travail statue d'urgence, l'employeur entendu ou dûment convoqué.*



*L'Agence pour le développement de l'emploi peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée; à cet effet, le greffe lui adresse copie de la requête introductive visée au premier alinéa.*

*La demande visée au premier alinéa n'est recevable qu'à condition que le demandeur d'emploi ait suffi aux conditions visées à l'article L. 521-7 et qu'il ait porté préalablement le litige concernant son licenciement devant la juridiction du travail compétente.*

#### **Article L. 521-7**

*Pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet, le salarié sans emploi est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics et d'y introduire sa demande d'indemnisation.*

Par requête déposée le 7 janvier 2022, A a régulièrement relevé appel de cette décision.

### **3.2 Arguments des parties devant la Cour d'appel**

A conclut à la réformation de la décision et demande à voir dire que l'indemnité de chômage complet pourra lui être versée jusqu'à décision définitive du litige et pendant la durée de cent quatre-vingt-deux jours calendriers avec effet rétroactif au 13 juillet 2021, date de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'agence pour le développement de l'emploi (ci-après ADEM).

A l'appui de son appel, A reproche au magistrat de première instance de ne pas avoir dit recevable et fondée sa requête, étant donné que toutes les conditions requises par les articles L. 521-4 (2) et L. 521-7 du Code du travail auraient été réunies en date du 15 novembre 2021. Le demandeur fait valoir qu'au mois de juillet 2021, il se serait inscrit comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de l'administration de l'emploi et aurait demandé à se voir accorder des indemnités de chômage. Une requête au fond, tendant à voir constater le caractère abusif du licenciement avec immédiat lui notifié le 19 mars 2021 par son employeur aurait été déposée le 15 novembre 2021.

Tant l'employeur que l'État se rapportent à la sagesse du Président de chambre quant à la recevabilité et au bien-fondé de la demande. Ils s'opposent cependant à la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure.

### **3.3 Appréciation du magistrat de la Cour d'appel**

Quant au moyen d'irrecevabilité tiré de la violation des articles L. 521-7 et L. 521-4 (2) du Code du travail en ce qu'il n'y aurait pas eu dépôt préalable de la demande au fond dirigée contre le licenciement qualifié d'abusif par le salarié, retenu par le magistrat de première instance, les articles précités imposent au salarié, licencié pour motif grave trois conditions préalables à l'examen d'une demande d'autorisation de toucher des indemnités de chômage par provision. Le salarié doit, avant le dépôt de la demande d'autorisation, s'être inscrit comme

demandeur d'emploi, il doit avoir demandé des indemnités de chômage et il doit avoir préalablement à la demande d'autorisation déposé la requête au fond.

Au vu des déclarations des parties et des pièces versées, A a été licencié avec effet immédiat pour absences non justifiées suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 16 mars 2021 intitulée « *Fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages* », signé par B, en tant que représentant de la société SOC1, lettre qui a été réceptionnée par A en date du 19 mars 2021.

Le 2 juillet 2021, le salarié s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'agence pour le développement de l'emploi et le 13 juillet 2021, il a introduit une demande d'octroi des indemnités de chômage complet.

Le 15 novembre 2021, il a déposé au greffe du Tribunal du travail de Diekirch une requête qui tend à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu et à se voir allouer des dommages et intérêts du chef de ce licenciement et le même jour, il a encore déposé une requête tendant à l'octroi du bénéfice provisoire du chômage sur base de l'article L. 521-4 (2) du Code du travail.

S'il est vrai que les requêtes précitées ont été déposées « *successivement* », sans qu'il ait été précisé par le greffier laquelle a été déposée en premier lieu, toujours est-il qu'il **faut présumer que les requêtes ont été remises au greffe et reçues par le greffier dans l'ordre exigé par la loi, c'est-à-dire que la requête au fond a été déposée avant la requête tendant à l'autorisation d'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision définitive du litige sur le licenciement**. L'admission d'une telle présomption s'impose au regard du but de l'exigence par l'article L. 521-4 (2) du Code du travail, de l'introduction préalable d'une demande au fond, but qui est de permettre au Fonds pour l'emploi d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage conformément aux points 5, 6 et 7 de l'article L. 521-4 du Code du travail (Cour d'appel, ordonnance n°45185 du 9 novembre 2017).

La décision d'irrecevabilité est partant à réformer, la demande présentée par A satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 521-4 (2) et L. 521-7 du Code du travail.

La régularité du licenciement, contestée par la requête au fond déposée auprès du Tribunal du travail, n'est pas établie. Il n'est, dès lors, pas indiqué que la décision de l'employeur de licencier prive le salarié, avec effet immédiat, tant de sa rémunération que des indemnités de chômage.

Par conséquent et sans préjudice quant au fond, il y a lieu d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet laquelle est à verser à A à partir de la demande en allocation de l'indemnité de chômage jusqu'à la décision définitive concernant la régularité de son licenciement, pendant une durée de 182 jours de calendrier au maximum, ces indemnités étant à rembourser au cas où la juridiction du travail conclut à la régularité du licenciement.

## 4. Droit européen : Un travailleur handicapé doit bénéficier de l'affectation à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, capacités et disponibilités requises

Arrêt de la CJUE (troisième chambre), du 24 février 2022, XXXX contre HRail Sa, C-348/20

### 4.1 Faits et procédure

En novembre 2016, la société HR Rail, employeur exclusif du personnel des Chemins de fer belges a recruté un agent de maintenance sur les voies ferrées qui a commencé son stage au sein d'Infrabel, entité chargée de gérer les infrastructures pour les Chemins de fer belges.

Au mois de décembre 2017, cet agent stagiaire s'est vu diagnostiquer un problème cardiaque nécessitant la pose d'un pacemaker, appareil sensible aux champs électromagnétiques émis, notamment, par les voies ferrées. De ce fait, il a été reconnu comme étant handicapé par le Service public fédéral « Sécurité sociale » (Belgique).

En juin 2018, le centre régional de la médecine de l'administration (Belgique), chargé d'évaluer l'aptitude médicale des agents statutaires des Chemins de fer belges, a déclaré l'agent inapte à exercer les fonctions pour lesquelles il avait été engagé. Il a alors été réaffecté à un poste de magasinier au sein de la même entreprise.

Ensuite, le conseiller en chef de HR Rail l'a informé de son licenciement à la date du 30 septembre 2018, assorti d'une interdiction de recrutement de cinq ans dans le grade dans lequel il a été recruté. Un mois plus tard, le directeur général de HR Rail a informé l'agent du fait qu'il était mis fin à son stage en raison de son impossibilité totale et définitive de poursuivre les tâches pour lesquelles il avait été engagé. En effet, selon le statut et le règlement applicables au personnel des Chemins de fer belges, contrairement aux agents statutaires, les stagiaires qui sont reconnus handicapés et ne sont dès lors plus capables d'exercer leur fonction ne bénéficient pas d'une réaffectation au sein de l'entreprise.

L'agent a sollicité, devant le Conseil d'État (Belgique), l'annulation de la décision de licenciement. Cette juridiction demande à la Cour de justice des éclaircissements concernant l'interprétation de la directive 2000/78 en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et plus particulièrement la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

Dans ces circonstances, le Conseil d'État (Belgique) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

**« L'article 5 de la directive 2000/78 doit-il être interprété en ce sens qu'un employeur a l'obligation, à l'égard d'une personne qui, en raison de son handicap, n'est plus capable de remplir les fonctions essentielles du poste auquel elle était affectée, de l'affecter à un autre poste pour lequel elle dispose des compétences, des capacités et des disponibilités**

**requis lorsqu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée ? »**

#### DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

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

##### Article 5

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée.

#### DROIT BELGE

**La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations**

##### Article 4

« [...] »

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

[...]

12° « aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et [de] progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ; »

##### Article 9

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »

## 4.2 Appréciation de la Cour

Tout d'abord, la Cour rappelle que la directive 2000/78 tend à établir un cadre général pour assurer à toute personne l'égalité de traitement « en matière d'emploi et de travail » en lui offrant une protection efficace contre les discriminations, parmi lesquelles figure le handicap.

La Cour précise que la directive s'applique aux conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, ainsi qu'à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion. Selon la Cour, les termes employés sont suffisamment larges pour englober la situation d'un travailleur qui effectue un stage de formation consécutif à son recrutement par son employeur. Par conséquent, le fait que l'agent employé par HR Rail n'était pas, à la date de son licenciement, un agent définitivement recruté, n'empêche pas sa situation professionnelle de relever du champ d'application de la directive 2000/78.

Ensuite, la Cour rappelle que, selon cette directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, « des aménagements raisonnables » doivent être prévus. Ainsi, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Parmi les mesures appropriées, la directive prévoit « des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple, en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de

moyens de formation ou d'encadrement ». La Cour précise qu'il s'agit d'une énumération non exhaustive des mesures appropriées, ces dernières pouvant être d'ordre physique, organisationnel et/ou éducatif. La directive préconise une définition large de la notion d'« aménagement raisonnable ».

À cet égard, la Cour considère que, lorsqu'un salarié devient définitivement inapte à occuper son poste en raison de la survenance d'un handicap, sa réaffectation à un autre poste de travail est susceptible de constituer une mesure appropriée dans le cadre des « aménagements raisonnables ». Une telle interprétation est conforme à cette notion qui doit être entendue comme visant l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres salariés.

Cela étant, la Cour observe que la directive 2000/78 ne saurait obliger l'employeur à prendre des mesures qui lui imposeraient une « charge disproportionnée ». À cet égard, afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte, notamment, des coûts financiers qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide. Par ailleurs, la Cour précise que, en tout état de cause, la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le salarié concerné est susceptible d'occuper.

## 4.3 Décision de la Cour

**L'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, soit affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.**