



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 09/2017 30 octobre 2017

1. Licenciement avec préavis : le salarié qui a demandé les motifs de son licenciement ne peut valablement réclamer contre son licenciement avant d'avoir reçu les motifs ou avant que le délai dont dispose l'employeur pour répondre ne soit expiré. p.1

2. Prolongation de maladie et protection contre le licenciement du fait de la maladie : le salarié doit informer son employeur dans la première journée de la prolongation de la maladie afin de bénéficier de la protection contre le licenciement, même si ce jour est son jour de repos. p.3

3. Aide au réemploi : la demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les six mois qui suivent le reclassement du travailleur. Ce délai fixé non pas par la loi elle-même, mais par un règlement grand-ducal est-il opposable au salarié ? p.5

4. Délégué du personnel : Mise à pied avec effet immédiat et résolution du contrat de travail justifiées par une faute grave – refus du maintien du salaire après le 3ème mois de la mise à pied – a-t-il droit aux indemnités de chômage à titre rétroactif ? p.7

5. DROIT EUROPÉEN : Dans le cadre de la détermination de la juridiction compétente pour un litige relatif à un contrat de travail, le juge détermine le cas échéant le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. La « base d'affectation » constitue un indice significatif en ce sens. p.11

1. Le salarié qui a demandé les motifs de son licenciement ne peut valablement réclamer contre son licenciement avant d'avoir reçu les motifs ou avant que le délai dont dispose l'employeur pour répondre ne soit expiré.

Arrêt de la Cour d'appel du 13 juillet 2017, n° 43618 du rôle

Par requête déposée le 22 janvier 2015 devant le Tribunal du travail de Luxembourg, A a fait convoquer la société anonyme SOC1 aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis intervenu à la date du 10 juin 2014 et s'entendre condamner à lui indemniser ses préjudices.

Par jugement du 25 mars 2016, le Tribunal du travail, qui a retenu que « les parties entendent limiter les débats à la question de la recevabilité de la demande et à la question de la régularité formelle du licenciement », a déclaré irrecevable la demande de A sur base de l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

A a régulièrement interjeté appel. Il demande, par réformation, à voir constater qu'il a valablement réclaté contre le licenciement du 10 juin 2014, à voir dire que le délai de forclusion¹ a valablement été interrompu par sa réclamation contre le licenciement notifiée le 4 juillet

2014, réclamation qui aurait fait courir un délai d'un an pour agir en justice.

La forclusion

Il ressort des pièces versées en cause que A s'est vu remettre en mains propres son licenciement avec préavis à la date du 10 juin 2014.

Il a, par courrier recommandé de son mandataire du 4 juillet 2014, remis en cause la validité du licenciement en raison du fait que la lettre de licenciement avait été signée par un seul membre du conseil d'administration de la société SOC1 et il a demandé les motifs du licenciement. L'employeur a répondu par courrier recommandé de son mandataire à la date du 4 août 2014.

¹) La "forclusion" est la sanction civile qui, en raison de l'échéance du délai qui lui était légalement imparti pour faire valoir ses droits en justice, éteint l'action dont disposait une personne pour le faire reconnaître. Dictionnaire-juridique.com



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.

Article L.124-11 (2) du Code du travail

L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

Position du salarié

Le salarié fait plaider que la lettre du 4 juillet 2014 constituerait une réclamation au sens de l'article L.124-11 (2) du Code du travail. La lettre du 4 juillet 2014 aurait ouvert un nouveau délai d'un an pour l'introduction d'une demande de dommages et intérêts, de sorte que sa demande du 22 janvier 2015 serait recevable.

Selon la jurisprudence rien n'interdirait à un salarié qui estime avoir été abusivement licencié de réclamer contre son licenciement avant même que le délai de forclusion de trois mois n'ait commencé à courir.

Position de l'employeur

La société SOC1 fait valoir que c'est à bon droit que la juridiction de première instance a déclaré le salarié forclos à réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, dès lors que l'on se trouverait dans l'hypothèse d'une demande de motifs à laquelle l'employeur répond faisant courir le délai de trois mois à partir de la notification des motifs du licenciement.

La société SOC1 conteste, à cet égard, que la lettre du 4 juillet 2014 de A puisse

être qualifiée de réclamation au sens de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, dès lors que A se serait limité à critiquer la forme du licenciement et qu'il aurait demandé que les circonstances et conséquences de la restructuration du département financier dont une explication sommaire lui avait été donnée dans la lettre de licenciement, lui soient communiquées. Même à supposer que le courrier du 4 juillet 2014 puisse être qualifié de réclamation, il n'aurait pas fait courir le délai initial de trois mois, dès lors que le texte prévoirait clairement que « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation* ».

Le Tribunal du travail se serait, à juste titre, référé à l'arrêt de la Cour de Cassation du 13 novembre 2008 n°2559, qui aurait retenu que le délai de trois mois n'est pas interrompu par une réclamation du salarié intervenue dès avant ou dans sa lettre de demande de motifs lorsque le licenciement a été précédé d'un entretien préalable lors duquel l'employeur lui a fait connaître les raisons du licenciement.

En l'espèce, la situation serait comparable à celle ayant fait l'objet de l'arrêt de la Cour de Cassation, dès lors que dans l'affaire de cassation, le salarié aurait été informé au cours de l'entretien préalable des motifs du licenciement, alors qu'en l'espèce la lettre de licenciement a contenu une indication quant au motif de licenciement. L'employeur se réfère encore à un arrêt de la Cour d'appel du 1er février 2007 (rôle n°31117) qui aurait eu la même approche. Cette approche jurisprudentielle serait d'ailleurs tout à fait logique, dès lors que ce serait seulement à partir de la communication des motifs de licenciement qu'une réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du Code du travail pourrait intervenir.

Analyse de la Cour d'appel

Le législateur a clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis. La première étant celle où le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement et où le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement. La deuxième étant celle où le salarié licencié demande les motifs et où l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion courant à partir de la notification de la motivation. La troisième étant celle où le salarié licencié demande les motifs et lorsque l'employeur ne répond pas dans le délai imparti, le délai de forclusion de trois mois court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5 (2).

En l'espèce, le salarié se trouve, dans la deuxième hypothèse et dès lors qu'il a demandé les motifs, il ne pouvait les contester qu'après en avoir eu connaissance et non dans la lettre de demande de communication des motifs du licenciement. Il ne fait, en effet, aucun sens de contester des motifs avant de les avoir reçus et dont on ignore tout. Le fait de protester contre le licenciement notifié est autre chose que d'en contester la motivation, tant au regard du point de départ du délai de forclusion que de la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement qui peut selon le cas passer de l'employeur au salarié.

Il s'ensuit que la réclamation formulée par le salarié dans sa demande de motifs du 4 juillet 2014 n'a pas pu interrompre le délai de forclusion qui n'avait pas encore commencé à courir, ni, par conséquent pu faire courir un nouveau délai d'une année.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

2. Prolongation de maladie et protection contre le licenciement du fait de la maladie : le salarié doit informer son employeur dans la première journée de la prolongation de la maladie afin de bénéficier de la protection contre le licenciement, même si ce jour est son jour de repos.

A défaut, la protection contre le licenciement tombe et l'employeur peut le cas échéant lui notifier un licenciement basé sur d'autres motifs que son absence pour maladie.

Arrêt de la Cour d'Appel du 29 juin 2017, n° du rôle 44389

Les faits

La salariée A a été licenciée avec effet immédiat par son employeur après 7 mois d'emploi en tant qu'aide-cuisinière. Son employeur lui reproche d'avoir enfreint les règles de sécurité et d'hygiène et d'avoir insulté ses collègues de travail ainsi que la direction.

Alors que la salariée est principalement d'avis qu'elle était protégée contre le licenciement du fait de sa maladie, et subsidiairement que les motifs invoqués par son employeur ne sont ni assez précis, ni assez graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, elle a déposé une requête auprès du Tribunal du travail de Luxembourg en novembre 2015 en invoquant le caractère abusif du licenciement.

La décision des premiers juges

Par un jugement du 24 novembre 2016, le Tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement pour motif grave de la salariée A.

Le tribunal considère que la salariée n'a pas prouvé avoir accompli les obligations légales lui permettant de bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie.

Il a ensuite décidé que la lettre de licenciement est suffisamment précise et

que l'employeur a établi par voie d'attestations testimoniales que la salariée a laissé non seulement le gaz, mais également la friteuse allumée sur 180 degrés après son service, enfreignant ainsi les règles de sécurité les plus élémentaires et qu'elle a en outre harcelé le témoin T1 par des coups de téléphone incessants, faits qui sont suffisamment graves pour justifier un licenciement sans préavis.

La salariée A a relevé appel de ce jugement.

En instance d'appel

La salariée A maintient avoir été en incapacité de travail dûment portée à la connaissance de l'employeur au moment du licenciement, de sorte que son licenciement serait intervenu en violation de l'article L. 121-6¹ du Code du travail.

Elle précise qu'en date du 2 octobre 2015, elle possédait un certificat médical qui a été remis à l'employeur par son frère le même jour à 18 heures, tel qu'il ressort des trois attestations testimoniales versées par elle.

Elle précise encore avoir téléphoné à son employeur le 2 octobre 2015 à 10 heures pour l'avertir de son incapacité de travail.

Elle fait encore état d'un message en italien qui a, d'après elle, été faussement traduit, mais quand même pris en compte par le Tribunal du travail alors qu'elle a versé une traduction assermentée de ce message n'ayant pas le même sens.

Elle prétend comme en première instance que tous les motifs gisant à la base du licenciement sont faux et de toute façon pas suffisamment graves pour justifier un licenciement sans préavis.

L'employeur conteste que la salariée ait été protégée contre le licenciement en date du 2 octobre 2015 à 14 h 52, date et heure à laquelle il a envoyé la lettre de licenciement.

Il rappelle

- que la salariée était en incapacité de travail du 29 septembre au jeudi 1^{er} octobre 2015,
- qu'elle avait un jour de repos le vendredi 2 octobre 2015,
- que le samedi 3 octobre 2015 était un jour de récupération pour elle,
- que le dimanche 4 octobre 2015, le restaurant était fermé.

L'employeur explique encore que le lundi 5 octobre 2015 à 7h49 lorsque la salariée a pris contact avec lui, il lui a dit qu'elle

2) Extrait de l'article L. 121-6.

(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

avait été licenciée et qu'elle n'avait plus besoin de venir travailler. Le même jour vers 17 heures, le frère de la salariée lui a remis un certificat de prolongation de maladie allant du 2 au 10 octobre 2015.

L'employeur indique encore que le samedi 3 octobre 2015, la salariée est entrée en contact avec le témoin T1 via son profil facebook, mais qu'elle n'a à aucun moment précisé qu'elle était en prolongation de maladie, de sorte qu'elle n'était pas protégée contre le licenciement.

Il conclut finalement au rejet des attestations testimoniales versées par la salariée alors qu'aucun crédit ne pourrait être accordé à ces attestations qui sont en contradiction flagrante avec les messages facebook de la salariée.

Quant à la protection contre le licenciement (article L.121-6 du Code du travail)

La Cour rappelle que l'article L.121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

En l'espèce, il résulte des pièces

- que la salariée était en arrêt de maladie suivant certificat médical du docteur B du 29 septembre 2015 au jeudi 1^{er} octobre 2015,

- que le vendredi 2 octobre 2015, elle bénéficiait d'un jour de congé,
- que le samedi 3 octobre 2015, elle bénéficiait d'un jour de récupération et finalement,
- que le dimanche 4 octobre 2015, le restaurant était fermé, de sorte qu'elle devait en principe reprendre le travail en date du lundi 5 octobre 2015.

La salariée A a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 2 octobre 2015, postée à 14h52 et dont elle a été avisée en date du 5 octobre 2015, le **licenciement étant partant intervenu le jour de son congé de récréation.**

Il résulte des rétroactes qui précèdent que pour être protégée contre le licenciement intervenu le 2 octobre 2015, la salariée aurait dû informer son employeur de la prolongation de son incapacité de travail le 2 octobre 2015 et/ou lui verser un certificat médical le même jour.

Or, A reste en défaut de prouver avoir informé son employeur de la prolongation de sa maladie le 2 octobre 2015.

Elle prétend, en revanche, que le certificat de prolongation de maladie établi par le docteur C le 2 octobre 2015 et couvrant la période du 2 au 10 octobre 2015 a été remis à l'employeur le vendredi 2 octobre 2015 à 18 heures.

Elle verse trois attestations testimoniales allant en ce sens.

Ces trois attestations sont cependant contredites par celle du témoin T1 qui déclare que le frère de A est venu déposer son certificat de maladie daté du vendredi 2 octobre 2015, le lundi 5 octobre vers 17 heures.

C'est dès lors de façon correcte que le Tribunal du travail a décidé que ces dépositions contradictoires se neutralisent mutuellement et que celui qui avait la charge de la preuve, en l'espèce la salariée, a failli à son obligation.

C'est encore à bon escient que le Tribunal du travail a rejeté l'attestation du

témoin T2 en raison de son manque de fiabilité dans la mesure où il est clair que cette attestation a été rédigée par deux personnes différentes sans la moindre faute d'orthographe, de sorte qu'il persiste un doute quant au fait qu'elle émane du témoin certificateur.

Finalement, dans ses différents messages publiés sur son compte facebook le week-end du 3 et 4 octobre 2015 à l'adresse du témoin T1, la salariée ne fait nullement état de la prolongation de sa maladie ni d'un dépôt du certificat de maladie.

Faute par la salariée d'avoir prouvé avoir accompli les deux obligations prévues par l'article L.121-6 du Code du travail lui permettant d'être protégée contre le licenciement, l'employeur était autorisé à la licencier en date du 2 octobre 2015, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point.

Quant au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

La salariée A reproche à la juridiction du premier degré d'avoir retenu que les fautes invoquées étaient établies et suffisamment graves pour justifier un congédiement sans préavis.

C'est à bon droit et pour les motifs retenus par le Tribunal du travail, que le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé sur base des attestations des témoins T3, T4 et T1, non autrement contreprouvées, que la salariée a laissé, malgré plusieurs avertissements à ce sujet, en date des 4 et 22 septembre 2015 aussi bien le gaz que la friteuse allumés après son service, et ce en violation des règles de sécurité les plus élémentaires, comportement qui était de nature à rompre définitivement la confiance de l'employeur.

Le licenciement avec effet immédiat de la salariée A est partant justifié.

3. Aide au réemploi³ : la demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les six mois qui suivent le reclassement du travailleur. Ce délai fixé non pas par la loi elle-même, mais par un règlement grand-ducal est-il opposable au salarié ?

Arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 2 octobre 2017, n° 2017/0267 du rôle

Faits

Le salarié A a travaillé en sa qualité de manager pour la société B jusqu'à son licenciement avec préavis de 2 mois le 31 décembre 2014. Le 1^{er} mars 2015, A a été engagé par la société C.

Le 3 avril 2015 la société B a été déclarée en faillite.

Suivant décision du ministre du Travail du 11 mai 2015, le personnel de la société A a été rendu éligible pour l'aide au réemploi.

Règlement grand-ducal modifié du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution d'une aide au réemploi (extraits)

Article 14

Une aide au réemploi peut être attribuée par le fonds pour l'emploi au salarié faisant l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant, conformément à une convention collective, l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise ainsi qu'au chômeur indemnisé, à condition qu'il accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure.

Article 15

(1) Peuvent solliciter auprès de l'Adem l'attribution de l'aide au réemploi visée à l'article qui précède, les salariés licenciés pour motifs économiques et les salariés menacés de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, notamment dans les cas ci-après :

1. Les salariés quittant volontairement l'entreprise confrontée à des difficultés économiques d'ordre structurel ou conjoncturel

- lorsque le chef d'entreprise a engagé les procédures de notification et de consultation concernant les licenciements collectifs ;
- lorsque l'entreprise a sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels, mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi ;
- lorsque l'entreprise a sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation des chômeurs partiels, mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi ;
- lorsque l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée ou des autres mesures préventives de la faillite ;
- lorsque l'entreprise se trouve en voie de liquidation
- lorsque l'entreprise a conclu un plan de maintien dans l'emploi.

2. Les salariés licenciés dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration comportant suppression d'emplois ainsi que les salariés perdant leur emploi en raison de la déclaration en état de faillite, de l'incapacité physique ou du décès de l'employeur.

3. Les chômeurs indemnisés

4. Les salariés en prêt temporaire de main-d'œuvre dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L. 513-3 du Code du travail. Dans ce cas, l'aide au réemploi couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main-d'œuvre jusqu'à concurrence de 90% du salaire de la personne en prêt temporaire de main-d'œuvre et elle sera versée à l'employeur. Le salarié continuera à être payé par l'employeur couvert par le plan de maintien dans l'emploi.

(2) Le ministre du travail détermine sur requête les entreprises dont le personnel est éligible pour l'attribution de l'aide au réemploi.

Le 22 septembre 2015, le curateur de la faillite A a introduit le formulaire 2 pour la demande d'octroi de l'aide au réemploi. Le salarié A a introduit le formulaire 1 le 7 octobre 2015.

Par décision du 7 octobre 2015, la directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem) a rejeté la demande en obtention de l'aide au réemploi de A, du fait qu'il avait déposé sa demande après l'expiration du délai de forclusion de 6 mois.

Article 17 (1) du même règlement grand-ducal

La décision d'attribution de l'aide au réemploi est prise par le directeur de l'administration de l'emploi à la demande du travailleur reclassé.

La demande doit être introduite, sous peine de forclusion, dans les six mois qui suivent le reclassement du travailleur.

3) En cas de reprise d'un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à la rémunération du dernier emploi exercé, l'aide au réemploi a pour but de garantir au demandeur d'emploi, compte tenu de la nouvelle rémunération perçue, une rémunération égale à 90 % de la rémunération antérieure pendant les 48 premiers mois de la réinsertion professionnelle, l'ancien salaire étant plafonné à 3,5 fois le salaire social minimum non qualifié.

Pour plus d'informations, consulter <http://www.adem.public.lu/fr/demandeurs-demplacement/aides-financieres-mesures/aides-financieres/aide-reemploi/index.html>

A a fait un recours devant la commission spéciale de réexamen, qui a confirmé le rejet de sa demande⁴.

Il a donc porté l'affaire devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, sans succès. Ce qui l'a conduit à interjeter appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Position des parties

Le salarié A prétend d'une part que le délai de 6 mois prévu par le règlement précité ne lui est pas opposable car il est contraire à l'article 11 de la Constitution, d'autre part que le point de départ de ce délai était le 11 mai 2015, date à laquelle le personnel de la société B a été rendu éligible à l'aide au réemploi. Enfin, il invoque une impossibilité matérielle l'ayant empêché de déposer sa demande dans ce délai de 6 mois.

Il soutient que l'article du règlement en question serait de nature à restreindre par l'introduction d'un délai de forclusion les droits des salariés et relèverait du cadrage normatif réservé à la loi.

En outre, il avance, que le personnel de la société B déclarée en état de faillite le 3 avril 2015 n'avait été rendu éligible à l'aide au réemploi que le 11 mai 2015, de sorte que sa demande n'aurait pas pu être introduite le 1^{er} mars 2015, vu que son droit n'était pas encore ouvert.

Enfin, le salarié se fonde sur le fait que le curateur n'aurait remis le 2^{ème} formulaire de la demande qu'en date du 28 septembre 2015, ce qui l'aurait empêché de remettre sa demande complète avant et ce indépendamment de sa volonté.

Le salarié formule la question préjudicielle suivante :

« *L'article L.631-2(3) du Code du travail, en ce qu'il confère à un règlement grand-ducal le pouvoir et l'obligation de déterminer les conditions et modalités d'application de l'aide au réemploi, ainsi que le champ d'application sectoriel de cette dernière, sans cependant en fixer le cadre général de manière quelconque, est-il conforme à l'article 11 (5) de la Constitution qui dispose que la loi règle quant à ses principes les droits des travailleurs ?* ».

Article 11 (5) de la Constitution

La loi règle quant à ses principes la sécurité sociale, la protection de la santé, les droits des travailleurs, la lutte contre la pauvreté et l'intégration sociale des citoyens atteints d'un handicap.

Article 32 (3) de la Constitution

Dans les matières réservées à la loi par la Constitution, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'en vertu d'une disposition légale particulière qui fixe l'objectif des mesures

d'exécution et le cas échéant les conditions auxquelles elles sont soumises.

L'État demande la confirmation du jugement de 1^{ère} instance.

Position de la Cour d'appel

Lorsqu'une partie soulève une question relative à la conformité d'une loi à la Constitution, le tribunal saisi est tenu de saisir la Cour constitutionnelle, sauf s'il estime que :

- une décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement ;
- la question de constitutionnalité est dénuée de tout fondement ;
- la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

Dans cette affaire, il n'est pas rapporté que la Cour constitutionnelle ait déjà statué sur une question ayant le même objet.

Une réponse à la question posée est nécessaire pour rendre une décision.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a donc décidé de soumettre cette question à la Cour constitutionnelle.

La CSL publiera les suites de cette affaire.

4) Les décisions du directeur de l'Adem peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen auprès d'une commission spéciale instituée par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. La demande en réexamen doit être introduite par lettre recommandée, et sous peine de forclusion, avant l'expiration d'un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision.

Contre les décisions prises par la commission spéciale un recours est ouvert au requérant débouté devant le Conseil arbitral des assurances sociales; il n'a pas d'effet suspensif. Le recours doit être formé, sous peine de forclusion, dans un délai de quarante jours à dater de la notification de la décision attaquée; sont applicables les règles de procédure à suivre devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

L'appel contre les décisions du Conseil arbitral est porté devant le Conseil supérieur des assurances sociales selon les règles tracées par les lois et règlements en vigueur pour le contentieux en matière d'accidents de travail; il n'a pas d'effet suspensif.

4. Délégué du personnel: Mise à pied avec effet immédiat et résolution du contrat de travail justifiées par une faute grave – refus du maintien du salaire après le 3ème mois de la mise à pied – a-t-il droit aux indemnités de chômage à titre rétroactif? - demande à adresser au directeur de l'ADEM – en cas de refus, introduire un recours et soulever une question de constitutionnalité de la loi.

Lacune de la loi si les délégués dont le maintien du salaire a été refusé ne sont pas admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage.

Arrêt de la Cour d'appel du 2 octobre 2017, n° 44341 du rôle

Les faits

La salariée A a été mise à pied en date du 26 avril 2016. La lettre de mise à pied énonce sur deux pages les griefs formulés à son encontre de façon circonstanciée.

La faute grave reprochée à la salariée consiste en une altercation verbale qu'elle a eue sur son lieu de travail le 17 avril 2016, avec sa collègue de travail, C, suivie de deux coups de poing assés à cette dernière au niveau du visage.

L'employeur a demandé la résolution de son contrat de travail avec effet à la date de la mise à pied. Dans cette instance, la salariée a formulé une demande reconventionnelle tendant au maintien de son salaire à compter du 26 juillet 2016 afin de lui permettre de bénéficier, rétroactivement, du droit aux indemnités de chômage conformément à l'article L. 415-10(7) du Code du travail.

Parallèlement à cette instance, A a opté pour la possibilité que lui offrait l'article L. 415-10(4), alinéa 5, du Code du travail, à savoir solliciter le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige. Cette demande formée devant le Président du Tribunal du travail a été rejetée par ordonnance du 15 juillet 2016. La salariée a interjeté appel. La Cour d'appel s'est déclarée incompétente pour connaître du recours formé contre cette décision au motif « *qu'aucune référence n'est faite ni dans l'article L. 415-10 (4) du Code du travail, ni dans la requête introduite par A, ni dans l'ordonnance entreprise, à la procédure de référé prévue aux articles 941 et suivants du nouveau code de procé-*

dure civile » [cf. arrêt no 80/17 du 10 mai 2017].

Article L.415-10 du Code du travail

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

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

[...]

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié

peut demander, dans les quinze jours après écoulé du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

[...]

(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige. Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de

tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

Le jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail de Luxembourg a déclaré la demande en résolution du contrat de travail qui liait, la société SOC1, à la salariée A fondée, a validé la mise à pied du 25 avril 2016 et a prononcé la résolution du contrat de travail avec effet au 25 avril 2016. La demande reconventionnelle de A a été déclarée non fondée.

Pour justifier la solution retenue, les premiers juges ont retenu que l'ensemble des faits reprochés à la salariée déléguée du personnel étaient établis à suffisance de droit et constituaient des fautes graves qui justifiaient la mise à pied de la salariée ainsi que la résolution de son contrat de travail.

A a régulièrement relevé appel de la décision.

Les arguments de la salariée devant la Cour d'appel

A l'appui de son recours, A critique la lettre lui ayant signifié sa mise à pied en ce qu'elle ne répondrait pas aux critères de précision requis par la loi et elle reproche aux premiers juges d'avoir considéré que les faits qui lui étaient reprochés étaient suffisamment graves pour justifier la résiliation du contrat de travail. Elle conteste encore la matérialité des faits qui lui sont reprochés en soulignant que la décision des premiers juges reposerait uniquement sur le témoignage de B, le témoignage de C n'étant pas digne de foi, et que leur refus de faire droit à son offre de preuve ne lui aurait pas permis de faire valoir sa propre version des faits. Par réformation, elle demande que l'action en résolution du contrat de travail intentée par la société SOC1 soit déclarée non fondée et qu'elle soit réintégré au sein de la société.

En ordre subsidiaire, A critique la décision entreprise en ce que sa demande reconventionnelle tendant au maintien de son salaire à compter du 26 juillet 2016 afin de lui permettre de

bénéficier, rétroactivement, du droit aux indemnités de chômage conformément à l'article L. 415-10(7) du Code du travail a été déclarée non fondée. Elle explique que le fait d'être sans revenus depuis le 25 juillet 2016 la placerait dans une situation inégale par rapport à un délégué du personnel mis à pied qui aurait renoncé à demander sa réintégration et serait, de ce fait, considéré comme chômeur involontaire ou un délégué dont le maintien du salaire avait été prononcé et qui malgré la résiliation ultérieure de son contrat de travail, serait admis au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage. Elle demande, par conséquent, qu'il soit constaté que le statut spécifique de délégué, quelle que puisse être l'issue du litige, ouvre droit au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage et au statut de chômeur involontaire à compter du troisième mois de la mise à pied.

Les arguments de l'employeur

La société SOC1 a été déclarée en état de faillite par jugement du 2 juin 2017.

La société SOC1 conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a validé la mise à pied intervenue le 25 avril 2016 et demande que le contrat de travail soit déclaré résolu rétroactivement à la date de la mise à pied.

En ordre subsidiaire, la société SOC1 conteste qu'une rupture d'égalité en fonction des différentes possibilités d'action offertes aux délégués mis à pied soit donnée sur base de l'article 10bis de la Constitution : même si la situation de départ d'un délégué mis à pied est comparable, cette comparabilité cesserait à la suite du choix opéré par chacun sur base de l'article L. 415-10(4) du Code du travail.

Art. 10bis de la Constitution.

[1] Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.

Article L.415-10(4), alinéas 5 et 6

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspen-

sion du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

La motivation de la Cour d'appel quant à la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail

La lettre de mise à pied du 26 avril 2016 énonce sur deux pages les griefs formulés à l'adresse de A de façon circonstanciée avec indication de tous les détails propres à permettre à A d'identifier les reproches qui lui ont été faits au titre de faute grave ainsi qu'aux juridictions saisies du litige de s'assurer que les motifs débattus devant elles correspondent à ceux invoqués dans le cadre de la mise à pied et d'apprécier leur degré de gravité.

La faute grave reprochée à A consiste en une altercation verbale qu'elle a eue sur son lieu de travail, le 17 avril 2016, avec sa collègue de travail, C, suivie de deux coups de poing assénés à cette dernière au niveau du visage.

Contrairement à l'opinion de A, ces faits, à les supposer établis, sont susceptibles de justifier son renvoi immédiat pour être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien d'une relation de travail.

En instance d'appel, l'employeur se base, comme en première instance sur les attestations rédigées par C, D et B pour établir la matérialité des faits reprochés à A. Celle-ci verse de son côté plusieurs attestations afin de

prouver qu'elle était appréciée, par ses collègues de travail, en raison de son amabilité, de sa gentillesse et de son assiduité au travail. Elle critique la pertinence et la fiabilité des attestations versées par la société SOC1 : les témoins D et B n'étaient, selon A, « *nullement présents au moment des prétendus faits* ». Pour autant que de besoin, elle réitère l'offre de preuve formulée en première instance afin de démontrer le contraire de ce que soutiennent les deux témoins.

La seule attestation du témoin B suffit à établir les coups que la salariée déléguée du personnel a portés à sa collègue de travail étant donné que le témoin déclare « *avoir vu* » cette scène. Ni les attestations versées par A, ni l'offre de preuve qu'elle réitère en instance d'appel ne sont de nature à renverser ces déclarations. Il eut, d'ailleurs, appartenu à A, qui conteste la véracité des déclarations du témoin, de déposer une plainte pour faux témoignage à son égard, démarche qu'elle n'a pas entreprise.

C'est ainsi par de justes motifs auxquels la Cour se rallie, que les premiers juges ont retenu que les faits reprochés à A étaient établis et constituaient une faute grave justifiant une mise à pied avec effet immédiat avec résolution consécutive du contrat de travail, puisque l'attitude de A avait rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce même en dépit du fait invoqué par A que C était connue, tel que cela ressort des attestations testimoniales qu'elle a versées en cause, pour son caractère agressif, insolent et provocateur. Il s'y ajoute que la réplique de A à d'éventuelles remarques désobligeantes était exagérée et inadaptée et dépassait l'éventuelle provocation.

Il y a partant lieu à confirmation pure et simple, sur ce point, du jugement entrepris.

La motivation de la Cour quant à la demande reconventionnelle du salarié

Au vu de la survenance de la faillite de SOC1 et de la décision à intervenir quant à la demande en résolution du contrat de travail, la demande de A en réintégra-

tion de son poste de travail est, actuellement, sans objet.

En ordre subsidiaire, A avait demandé, en première instance, que le maintien de son salaire soit ordonné à compter du 26 juillet 2016 jusqu'au jour de la solution définitive du litige afin de lui permettre de bénéficier du droit à l'indemnité de chômage rétroactive conformément à l'article L. 415-10(7) du Code du travail.

Les régimes différents qui s'appliquent aux délégués du personnel mis à pied seraient, d'après A, discriminatoires et emporteraient une rupture de l'égalité entre les salariés, délégués du personnel, mis à pied. **Ainsi, une première inégalité apparaîtrait entre les délégués qui choisiraient de ne pas être maintenus ou réintégré et qui seraient dès lors considérés comme chômeurs involontaires et les salariés qui souhaiteraient être réintégré et qui seraient, par conséquent, obligés de solliciter le maintien de leur salaire en attendant la solution définitive de leur litige. Une autre inégalité apparaîtrait alors entre les délégués qui ont obtenu le maintien du salaire, mais dont le contrat de travail est finalement résilié judiciairement ; ceux-ci pourront, cependant, être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage et les délégués auxquels le maintien a été refusé.**

À la suite de sa mise à pied, A a opté pour la possibilité de solliciter le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige. Cette demande a été rejetée par ordonnance du 15 juillet 2016. La Cour d'appel s'est déclarée incompétente pour connaître du recours formé contre cette décision au motif « *qu'aucune référence n'est faite ni dans l'article L. 415-10 (4) du Code du travail, ni dans la requête introduite par A, ni dans l'ordonnance entreprise, à la procédure de référé prévue aux articles 941 et suivants du nouveau code de procédure civile* ».

L'inégalité qu'invoque A découle du principe édicté par l'article 10bis de la Constitution garantissant le principe de l'égalité devant la loi.

Etant donné que les textes critiqués par la salariée au regard de la disposition en question sont des textes législatifs, seule une saisine de la Cour constitutionnelle pourrait permettre le contrôle

de constitutionnalité qu'elle souhaite obtenir.

Or, la saisine de la Cour constitutionnelle n'est pas appropriée lorsque la juridiction saisie du procès constate qu'une « *décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement* ». Tel est le cas en l'espèce. **Quelle que soit en effet la décision de la Cour constitutionnelle sur la constitutionnalité, ou l'inconstitutionnalité, de la différence instituée par le législateur dans l'accès au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage et au statut de chômeur involontaire à compter du troisième mois de la mise à pied, et même à supposer qu'elle conclue à l'inconstitutionnalité de la**

disposition légale applicable à l'appelante, la Cour d'appel n'a pas le pouvoir d'accorder à la salariée le bénéfice de l'indemnité de chômage qu'elle revendique. La compétence de la Cour d'appel ne s'applique qu'aux relations entre les salariés et leur employeur ; or la perception d'une indemnité de chômage n'est pas un droit du salarié à l'égard de son employeur, mais à l'égard du Fonds pour l'emploi.

Pour pouvoir mettre en œuvre le droit qu'elle estime lui revenir, dans sa situation particulière, à une indemnité de chômage, **A devrait en réclamer le bénéfice au directeur de l'ADEM, conformément à l'article L.415-10 (7) du Code du travail, et, en cas de refus,**

introduire un recours contre la décision défavorable obtenue et, le cas échéant, soulever une question de constitutionnalité dans le cadre de ce recours.

En revanche, il n'appartient pas à la Cour d'ordonner au directeur de l'ADEM d'octroyer, compte tenu des limites de sa compétence, à A rétroactivement l'indemnité de chômage réclamée. La situation diffère entièrement de celle prévue à l'article L. 521-4 du Code du travail, puisqu'ici il ne s'agit pas d'un recours introduit contre une décision du directeur de l'ADEM.

Il y a, par conséquent, lieu de confirmer, quoiqu'en partie pour d'autres motifs, la décision entreprise.

5. DROIT EUROPÉEN : Dans le cadre de la détermination de la juridiction compétente pour un litige relatif à un contrat de travail, le juge détermine le cas échéant le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. La « base d'affectation » constitue un indice significatif en ce sens.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 14 septembre 2017, Nogueira e.a et Moreno Osacar, affaires jointes C-168/16 et C-169/16

Faits et procédure

Affaire C-169/16

Le 21 avril 2008, M. Moreno Osacar a conclu en Espagne avec la compagnie aérienne Ryanair un contrat de travail pour exercer les fonctions de personnel de cabine. Le contrat, rédigé en langue anglaise, prévoyait la compétence des juridictions irlandaises et l'application de la loi irlandaise. Il précisait encore que la prestation de travail était considérée comme effectuée en Irlande puisque M. Moreno Osacar devait exercer ses fonctions à bord d'avions immatriculés en Irlande et appartenant à la compagnie aérienne. Enfin, le contrat désignait l'aéroport de Charleroi comme base d'affectation et imposait au salarié de résider à moins d'une heure de l'aéroport. Le 1er avril 2009, M. Moreno Osacar a été promu aux fonctions de superviseur, puis a démissionné le 16 juin 2011.

Estimant que la législation belge était applicable à la relation de travail, M. Moreno Osacar a saisi le Tribunal du travail de Charleroi pour obtenir de son employeur, Ryanair, le versement de diverses indemnités. Le tribunal de première instance ayant décliné sa compétence, le salarié a saisi la Cour du travail de Mons.

Affaire C-168/16

Entre 2009 et 2010, Mme Nogueira et d'autres salariés, de nationalité portu-

gaise, espagnole ou belge, ont conclu des contrats de travail avec Crewlink, personne morale établie en Irlande, prévoyant leur détachement auprès de Ryanair en tant que personnel de cabine. Leurs contrats, rédigés en anglais, prévoyaient également l'applicabilité de la loi irlandaise et la compétence des juridictions irlandaises, de même que leur rémunération serait versée sur un compte en banque irlandais. Ils stipulent également que dans la mesure où ils accomplissent leur travail dans les avions enregistrés en Irlande, du client basé lui-même en Irlande (Ryanair), leur emploi est considéré comme basé en Irlande, l'aéroport de Charleroi constituant par ailleurs leur lieu de stationnement. Tout comme M. Moreno Osacar, ils ont l'obligation de résider à moins d'une heure de cet aéroport. En l'espèce, et en dépit des possibilités offertes par le contrat, ces travailleurs n'ont jamais été transférés vers d'autres aéroports, ils ont systématiquement débuté et terminé leurs journées à l'aéroport de Charleroi et ont parfois dû y rester en attente afin de remplacer un membre du personnel défaillant. Leurs relations de travail respectives ont pris fin au cours de l'année 2011 en raison de licenciement ou de démission.

Ces travailleurs ont également saisi les juridictions belges, qui ont décliné leur compétence en première instance. Ces derniers ont donc fait appel.

La Cour du travail de Mons a tout d'abord écarté l'application de la clause attri-

butive de juridiction contenue dans le contrat de travail, et considéré que l'article 19 point 2 du règlement Bruxelles I⁵ était applicable pour la détermination de la juridiction compétente. Les travailleurs exécutant leur prestation de travail sur le territoire de plusieurs États membres, la juridiction belge considère qu'elle doit déterminer le « lieu où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur », et utiliser pour cela la méthode du faisceau d'indices telle que décrite dans la jurisprudence de la CJUE.

La juridiction de renvoi s'interroge sur la pertinence de la notion de « base d'affectation » définie à l'annexe III du règlement n° 3922/91⁶ dans le cadre de la méthode du faisceau d'indices évoquée ci-dessus. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Article 19 point 2 a) du règlement Bruxelles I :

« Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attiré :

[...]

2) dans un autre État membre :

a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, [...]. »

5) Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale

6) Règlement (CE) n° 3922/91 du Conseil, du 16 décembre 1991, relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile

Article 21 du règlement Bruxelles I :

« Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions attributives de juridiction :

- 1) postérieures à la naissance du différend, ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section. »

La question préjudicielle

« En cas de recours formé par un travailleur membre du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, et afin de déterminer la compétence de la juridiction saisie, la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement Bruxelles I, est-elle assimilable à celle de « base d'affectation », au sens de l'annexe III du règlement n° 3922/91 ? »

L'appréciation de la Cour

L'article 19 point 2 du règlement Bruxelles I fait l'objet d'une interprétation autonome afin de garantir une application uniforme du règlement au sein de l'Union et la réalisation de ses objectifs.

Validité de la clause attributive de juridiction

Les règles concernant les litiges relatifs aux contrats de travail ont en particulier pour objectif de protéger la partie contractante la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables aux intérêts de cette partie (considérant n°13). Elles permettent en effet au travailleur de choisir la juridiction qu'il considère comme étant la plus proche de ses intérêts⁷, et limitent la possibilité de choisir le tribunal compétent de l'employeur agissant contre le travailleur, ainsi que la possibilité de déroger aux règles de compétence édictées par

le règlement. Ces règles sont non seulement spéciales mais également exhaustives.

Par ailleurs, l'article 21 encadre le recours aux conventions attributives de juridiction, celle-ci doit avoir été conclue postérieurement à la naissance du litige ou, lorsqu'elle est conclue antérieurement, doit permettre au travailleur de saisir des tribunaux autres que ceux auxquels lesdites règles confèrent la compétence. En l'espèce, la clause contenue dans les différents contrats de travail ne satisfait aucun de ces conditions. Elle est donc inopposable aux travailleurs.

Il en résulte que « une clause attributive de compétence ne peut s'appliquer de manière exclusive et interdire au travailleur de saisir les tribunaux qui sont compétents au titre des articles 18 et 19 du règlement. »

Détermination du « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail »

Il est établi dans la jurisprudence de la Cour que cette notion doit être interprétée de façon large. En particulier, est visé le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. « C'est à cet endroit que le travailleur peut, à moindres frais, tenter une action judiciaire à l'encontre de son employeur ou se défendre et que le juge de ce lieu est le plus apte à trancher la contestation relative au contrat de travail. »

Pour déterminer concrètement ce lieu, il appartient à la juridiction nationale de se référer à un faisceau d'indices, dans la mesure où cela permet de mieux refléter la réalité des relations juridiques, mais également éviter l'instrumentalisation de cette notion et les stratégies de contournement des règles applicables.

Dans des décisions antérieures, la Cour a indiqué plusieurs indices pouvant être pris en compte dans le secteur des

transports en particulier : dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail, ou encore le lieu où sont stationnées les aéronefs à bord desquels le travail est habituellement accompli.

Par conséquent, la notion de « lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail » ne saurait être assimilée à une quelconque notion figurant dans un autre acte du droit de l'Union. Ceci est donc valable pour la notion de base d'affectation dans le cadre du transport aérien. Cela ne signifie pas pour autant que cette notion soit dénuée de pertinence. La notion de « base d'affectation » constitue en effet un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices et partant de la juridiction compétente. « **Ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes, telles que celles en cause au principal, présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail.** »

L'État membre à partir duquel un membre du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition accomplit habituellement son travail n'est pas non plus assimilable au territoire de l'État membre dont les aéronefs de cette compagnie aérienne ont la nationalité.

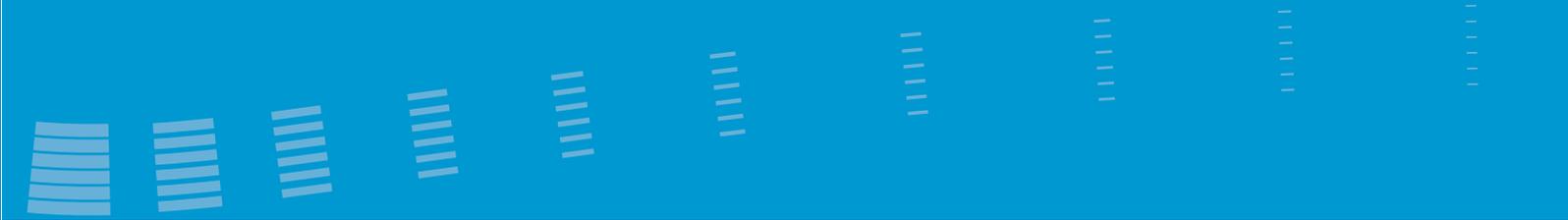
La décision de la Cour

« L'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière

7) Ce règlement comprenait, avant l'abrogation de celle-ci par le règlement (CE) n° 216/2008, une annexe III dont la sous-partie Q était intitulée « Limitations des temps de vol et de services et exigences en matière de repos ». L'opération aérienne (OPS) 1.1090, point 3.1, qui figurait sous cette sous-partie, disposait : « L'exploitant désigne une base d'affectation pour chaque membre d'équipage. »

Ladite sous-partie comprenait également l'OPS 1.1095 qui, à son point 1.7, définissait la notion de « base d'affectation » comme « [l]e lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage ».

8) Les tribunaux de l'État membre dans lequel l'employeur a son domicile ou devant le tribunal du lieu dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail ou, lorsque ce travail n'est pas accompli dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur.



civile et commerciale, doit être interprété en ce sens que, en cas de recours formé par un membre du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, et afin de déterminer la compétence de la juridiction sai-

sie, la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », au sens de cette disposition, n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation », au sens de l'annexe III du règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil,

du 16 décembre 1991 [...]. La notion de « base d'affectation » constitue néanmoins un indice significatif aux fins de déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ».