



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

- 1. Clause de non-concurrence :** L'employeur ne peut pas se soustraire à ses obligations issues d'une clause de non-concurrence en invoquant son caractère excessif. Une telle clause ne peut être écartée qu'avec l'accord du salarié ou si le contrat le prévoit expressément..... **p.2**
- 2. Licenciement avec préavis :** Abusif du fait de l'imprécision des motifs et de l'ancienneté des faits invoqués. Indemnisation du préjudice matériel même si le salarié a recherché un emploi uniquement à l'étranger. Remboursement des frais d'avocat engagés par le salarié ..... **p.4**
- 3. Véhicule de fonction en leasing :** L'employeur ne peut pas réclamer au salarié des frais sans preuve d'une faute ou d'un engagement contractuel clair..... **p.9**
- 4. Licenciement abusif et recours de l'État :** Le recours de l'État peut s'exercer non seulement sur l'indemnité réparant le préjudice matériel, mais aussi, sur l'indemnité compensatoire de préavis .. **p.10**
- 5. Droit européen :** Une salariée enceinte doit bénéficier d'un délai raisonnable pour pouvoir contester son licenciement en justice ..... **p.12**

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



# 1. Clause de non-concurrence : L'employeur ne peut pas se soustraire à ses obligations issues d'une clause de non-concurrence en invoquant son caractère excessif. Une telle clause ne peut être écartée qu'avec l'accord du salarié ou si le contrat le prévoit expressément.

Arrêt de la Cour d'appel du 13 février 2025, n°CAL-2023-00297 du rôle

## 1.1 Faits et procédure

Un salarié, cadre dirigeant exerçant les fonctions d'Executive Vice President au sein d'une société a été licencié avec un préavis de quatre mois.

Son contrat de travail comportait une clause de non-concurrence, lui interdisant, pendant une durée de douze mois à compter de la fin effective de son contrat, d'exercer toute activité dans un secteur concurrent, en contrepartie d'une indemnité de non-concurrence équivalente à sa rémunération annuelle brute totale.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur a exprimé son intention de renoncer à l'application de cette clause.

Contestant cette renonciation qu'il estimait unilatérale et injustifiée, le salarié a saisi le Tribunal du travail de Luxembourg afin d'obtenir notamment le paiement de l'indemnité de non-concurrence, dont il estimait le montant à 750 181,90 euros.

Ce chiffre résultait de la rémunération mensuelle moyenne de 62 515,15 euros sur les douze mois consécutifs les plus élevés des trente-six derniers mois précédant la fin du contrat.

La rémunération inclut non seulement le salaire fixe mais aussi une indemnité forfaitaire de 1 500 euros dite « circulaire » et des remboursements mensuels de frais de logement à hauteur de 5 500 euros.

Par jugement du 12 décembre 2022, le Tribunal du travail lui a donné raison, jugeant la clause valide, la renonciation invalide, et a condamné l'employeur au paiement intégral de l'indemnité sollicitée.

L'employeur a interjeté appel de ce jugement.

## 1.2 Arguments de l'employeur

L'employeur avance en premier lieu que la clause de non-concurrence en cause serait nulle, au motif qu'elle violerait les exigences de l'article L. 125-8 du Code du travail luxembourgeois.

Selon l'employeur, la clause serait excessive tant dans son objet que dans son champ géographique, sans que ces limitations soient proportionnées à la protection légitime des intérêts de l'entreprise.

À titre subsidiaire, l'employeur fait valoir qu'il aurait renoncé à la clause dans la lettre de licenciement du 11 novembre 2020 et que cette renonciation devrait

être considérée comme valable, dans la mesure où le salarié n'a pas émis de contestation dans un délai qu'il juge raisonnable, ce qui démontrerait, selon lui, une acceptation tacite.

À titre encore plus subsidiaire, l'employeur soutient que le salarié aurait contrevenu à la clause en posant sa candidature pour un poste de direction auprès d'une société concurrente, ce qui constituerait un acte de concurrence prohibé par l'article 16 du contrat.

Enfin, si la clause devait être jugée applicable et la violation non établie, l'employeur sollicite que l'indemnité soit réduite à 30 % de la rémunération annuelle du salarié, soit à un montant de 149 241,57 euros, ou à tout le moins à un plafond inférieur de 497 471,90 euros, qu'il estime correspondre à une rémunération raisonnable de référence.

## 1.3 Arguments du salarié

Le salarié réplique que la clause de non-concurrence a été librement négociée entre les parties et qu'elle remplit toutes les conditions légales prévues à l'article L. 125-8 du Code du travail.

Il soutient qu'en vertu du contrat, l'employeur ne pouvait se dégager de ses obligations qu'en cas de disposition expresse prévoyant une faculté de renonciation unilatérale, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Dès lors, la tentative de renonciation contenue dans la lettre de licenciement est juridiquement inefficace.

Il ajoute que son absence de réaction ne saurait en aucun cas être assimilée à une acceptation tacite d'un désengagement de la part de l'employeur.

En ce qui concerne l'accusation de violation de la clause, le salarié nie formellement avoir exercé une quelconque activité concurrente après son départ.

Il indique que le simple fait d'avoir été « approché » ou d'avoir manifesté un intérêt pour un poste auprès d'une autre entreprise ne constitue ni une embauche ni une activité effective, et que cette hypothèse ne saurait être qualifiée d'acte de concurrence au sens de la clause contractuelle.

## 1.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel rejette l'ensemble des moyens soulevés par l'employeur et confirme le jugement du Tribunal

du travail en ce qu'il a reconnu la validité de la clause et condamné la société au paiement de l'indemnité de non-concurrence.

Elle rappelle qu'à admettre que la clause de non-concurrence déroge aux dispositions de l'article L. 125-8 du Code du travail dans un sens défavorable au salarié – ce qui est contesté par ce dernier – l'employeur n'est pas en droit de demander la nullité de ladite clause, les dispositions de l'article L. 125-8 du Code du travail ayant exclusivement pour but de protéger le salarié <sup>1</sup>.

#### ARTICLE L. 125-8 DU CODE DU TRAVAIL

« (1) La clause de non-concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

(2) Sous peine de nullité, la clause de non-concurrence doit être constatée par écrit.

(3) La clause de non-concurrence est réputée non écrite lorsqu'au moment de la signature de la convention le salarié est mineur ou lorsque le salaire annuel qui lui est versé au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas un niveau déterminé par règlement grand-ducal.

Lorsque le salaire annuel excède le niveau déterminé par règlement grand-ducal, la clause de non-concurrence ne produit d'effets qu'aux conditions ci-après :

1. elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur ;
2. elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin ;
3. elle doit être limitée géographiquement aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à l'employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action ; en aucun cas elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.

La clause de non-concurrence est inapplicable lorsque l'employeur a résilié le contrat sans y être autorisé par l'article L. 124-10 ou sans avoir respecté le délai de préavis visé à l'article L. 124-3. »

#### RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 11 JUILLET 1989 PORTANT APPLICATION DES DISPOSITIONS 5, 8, 34 ET 41 DE LA LOI DU 24 MAI 1989 SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

##### Article 6.

La clause de non-concurrence visée à l'article 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est réputée non écrite lorsque le salaire ou le traitement annuel brut versé au salarié au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas 6 817,07 euros à l'indice 100, (soit 64 382,45 à l'indice 944,43).

#### ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE

Il est possible de déroger à la loi dans un sens favorable aux salariés. Les juges considèrent donc que le fait de prévoir une indemnisation peut contre balancer le fait que le salarié ne puisse pas aller travailler chez un concurrent. Ils admettent ce genre de clause, en vérifiant que l'indemnisation due par l'employeur est proportionnelle à la période pendant laquelle le salarié devait respecter son obligation de non-concurrence.

**Arrêt de la Cour d'appel du 13 novembre 2014, n°39706** : validité d'une clause de non-concurrence interdisant l'exercice d'une activité salariée auprès d'une société concurrente moyennant contrepartie financière.

**Arrêt de la Cour d'appel du 7 janvier 2016, n°41659 du rôle (IJ 3/2017)** : seul le salarié est en droit d'invoquer la nullité d'une clause de non-concurrence.

La demande de l'employeur tendant à voir annuler la clause de non-concurrence, sinon à en voir réduire le champ d'application, en raison du caractère excessif de l'obligation de non-concurrence imposée au salarié, est donc à rejeter, l'employeur ne pouvant invoquer les principes relevant du domaine de la protection du salarié pour échapper à ses propres engagements.

C'est ensuite à juste titre que le Tribunal du travail a dit qu'à défaut de disposition contractuelle prévoyant une telle possibilité, la société ne pouvait unilatéralement renoncer à l'obligation de non-concurrence dans le chef du salarié et l'allocation d'une indemnité de non-concurrence à ce dernier<sup>2</sup>.

L'appel principal est donc rejeté, la demande du salarié est confirmée, et l'indemnité de non-concurrence lui est intégralement allouée.

Contrairement aux arguments de l'employeur, le fait que le salarié n'ait pas protesté « dans un délai raisonnable » contre la renonciation à la clause de non-concurrence, exprimée par l'employeur dans la lettre de licen-

<sup>1</sup> cf. en ce sens : Cour d'appel, 2 octobre 2003, n° 27328 du rôle ; 7 janvier 2016, n° 41659 du rôle.

<sup>2</sup> cf. en ce sens : Cour d'appel, 2 octobre 2003, n° 27328 du rôle ; 16 juin 2005, n° 26043 du rôle.

ciement, ne permet pas, par ailleurs, de conclure à une acceptation tacite de cette renonciation dans son chef.

L'employeur soutient enfin que le salarié aurait violé la clause de non-concurrence en posant sa candidature pour le poste de CEO d'une société concurrente à la fin de l'année 2020.

En revanche, l'employeur n'établit, ni même n'allègue que le salarié aurait effectivement été au service de cette société en question à la suite de son licenciement et ne justifie pas que le seul fait de poser sa candidature pour un poste auprès d'une société concurrente constitue un acte de concurrence au sens de l'article 16, précité, du contrat de travail.

C'est également à juste titre que la juridiction de première instance a souligné qu'il ne résultait aucunement des attestations testimoniales que le salarié aurait été à l'origine des pourparlers avec la société concurrente.

Le Tribunal du travail doit donc être approuvé en ce qu'il a dit qu'une violation de la clause de non-concurrence par le salarié laissait d'être établie.

À défaut de preuve de l'exercice d'actes de concurrence au sens de l'article 16 du contrat de travail par le salarié, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande de ce dernier en allocation d'une indemnité de non-concurrence pour le montant de [62 515,15 x 12 =] 750 181,90 euros, en se basant sur le montant retenu ci-avant, à titre de « rémunération totale ».

Il convient de préciser que, dans la mesure où, au vu des développements qui précèdent, il n'y a pas lieu à réduction du champ d'application de la clause de non-concurrence, la question d'une réduction corrélative de l'indemnité de non-concurrence ne se pose pas, en l'espèce.

## 2. Licenciement avec préavis : Abusif du fait de l'imprécision des motifs et de l'ancienneté des faits invoqués. Indemnisation du préjudice matériel même si le salarié a recherché un emploi uniquement à l'étranger. Remboursement des frais d'avocat engagés par le salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025, n°CAL-2023-00894 du rôle

### 2.1 Faits et procédure

Le 17 mai 2006, un salarié a été engagé en CDI par une société en qualité de « *Client Advisor* ».

Par courrier recommandé du 9 décembre 2020, le salarié a été convoqué à un entretien préalable pour le 11 décembre 2020.

Par courrier recommandé du 14 décembre 2020, il a été licencié avec un préavis de six mois. Le salarié a demandé les motifs gisant à la base du licenciement, qui lui ont été fournis par la société le 22 janvier 2021.

Le 15 février 2021, le salarié a contesté le licenciement et les motifs gisant à la base de ce dernier.

Par requête déposée au greffe le 22 juin 2021, le salarié a fait convoquer son ancien employeur à comparaître devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 14 décembre 2020 et de l'entendre condamner à lui payer la somme de 60 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel, et de 20 000 euros à titre de réparation de son préjudice moral.

Par jugement du 30 juin 2023, le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 14 décembre 2020, a condamné la société à payer au salarié la somme de 13 033,32 euros au titre d'indemnisation du préjudice

matériel, 5 000 euros au titre d'indemnisation du préjudice moral et la somme de 3 500 euros au titre de remboursement des frais d'avocat.

La société a relevé appel de ce jugement.

### 2.2 Arguments de l'employeur

#### a. Quant aux motifs du licenciement

L'employeur a commencé par fournir sur les sept premières pages de la lettre des motifs du licenciement, un aperçu général des fonctions attribuées au salarié pour la période de janvier à juillet 2020, de juillet à décembre 2020 et de décembre 2020 à janvier 2021 pour relever en bas de la page 7 de la lettre de motivation, sans rentrer dans les détails, les reproches faits au salarié.

Ces reproches tiennent à « (i) son manque de performance dans son rôle de « *Business Unit Manager Corporate & Legal* » dans la gestion des KPI (Key Performance Indicators) et dans le soutien des membres de son équipe, (ii) son manque de performance dans les tâches de gestion de la relation client Round Hill Capital « *RHC* » en veillant de manière opportune et proactive à ce que les KPI de la RHC soient atteints et en exécutant les tâches de développement commercial de manière opportune et appropriée et (iii) son attitude au cours de la période allant d'août 2019 à décembre 2019 ensemble

une longue période en état de maladie qui faisait suite à une discussion qu'il a eu avec le département RH.

La société reproche au Tribunal du travail d'avoir fait droit au moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs et de ne pas avoir retenu que la lettre des motifs développe sur 19 pages, les motifs de manière rigoureuse et systématique. Elle estime avoir listé les obligations incombant au salarié avant de développer point par point de quelle manière il n'aurait pas été à la hauteur de ces exigences, par défaut d'engagement.

Les faits reprochés au salarié tenant à son insuffisance professionnelle feraient notamment référence à des conversations échangées par emails tout au long de l'année 2020, illustrant de manière précise les motifs invoqués à la base de la résiliation du contrat de travail.

#### **b. Quant à l'ancienneté des faits libellés sous le point iii)**

Le Tribunal du travail a retenu que les faits reprochés au salarié sous le point iii) de la lettre de motivation du licenciement remontant à plus d'un an et se rapportant à une période de maladie du salarié où ce dernier ne travaillait pas, sont trop anciens pour être de nature à justifier le licenciement intervenu.

L'employeur critique cette décision du tribunal. Il fait valoir que la période d'août 2019 à février 2020 aurait marqué le début de la dégradation de la relation entre l'employeur et le salarié, de sorte que les faits reprochés au salarié devraient, par réformation, être pris en considération par la Cour d'appel.

#### **c. Quant aux conséquences du licenciement**

La société conclut au rejet de la demande en paiement de dommages et intérêts du salarié.

Elle argumente que dans la mesure où il avait déjà déménagé en Belgique en août 2019, il serait « *incompréhensible* » qu'il puisse faire valoir un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement pour les mois de juin et juillet 2021.

L'objectif du salarié aurait par conséquent été de prendre un emploi plus proche de son nouveau lieu de résidence situé à 215 km du siège de la société.

Le choix personnel du salarié de déménager dans la banlieue de Bruxelles aurait rompu tout lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel allégué. L'employeur fait encore valoir que le salarié n'aurait pas rapporté la preuve de l'envoi de demandes de candidatures.

En ce qui concerne l'indemnisation au titre du préjudice moral, l'employeur conclut, principalement, au rejet de cette demande, étant donné que le salarié n'aurait pas

été établi qu'il se serait fait des soucis au sujet son avenir professionnel.

L'employeur ajoute que dans la mesure où le salarié avait déjà déménagé en Belgique en août 2019, de sorte que « *son départ de la société aurait été incontournable à moyen termes* », il ne saurait alléguer que le licenciement prononcé lui aurait créé une anxiété particulière. Ce fait serait donc de nature à établir que le salarié ne se serait pas fait de soucis pour son avenir professionnel.

Concernant les certificats médicaux versés aux débats, la société demande à la Cour de constater que la dépression du salarié aurait pris naissance avant le licenciement. Il y aurait en conséquence rupture de lien causal entre le déclin de l'état de santé invoqué et le licenciement du 14 décembre 2020.

## **2.3 Appréciation de la Cour d'appel**

#### **a. Quant à l'ancienneté des faits reprochés**

Si à la différence du licenciement pour motifs graves, pour lequel l'article L. 124-10 du Code du travail prévoit un délai d'un mois endéans lequel les reproches doivent se situer pour pouvoir le cas échéant justifier un licenciement, le licenciement avec préavis ne prévoit pas *expressis verbis* un délai endéans duquel les reproches doivent se situer, il n'en reste pas moins que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis doivent être invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure d'arbitraire de l'employeur, évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail et donne un sens au licenciement, qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail<sup>3</sup>.

En l'occurrence, en dépit de son intitulé « *your behaviour during the period August 2019 through December 2019 when you had been working as Business manager Legal in BUG and your subsequent long period of sickness after a discussion at your initiative with the HR Department* », la Cour constate que les faits reprochés au salarié se situent dans la période allant du 19 août 2019 au 9 février 2020.

Il est reproché au salarié de ne pas avoir, en dépit de l'information communiquée à son employeur, démissionné mais d'avoir été en arrêt de travail pour cause de maladie de manière ininterrompue entre le 19 août 2019 et le 9 février 2020.

La société fait valoir que suite à l'intention de son salarié de démissionner de ses fonctions, elle aurait dû préparer les révocations des mandats sociaux que le salarié aurait assumés dans 65 sociétés différentes, et explique

<sup>3</sup> Cour d'appel, 12 mai 2015, n°39383 du rôle.

par la suite les inconvénients auxquels elle a dû faire face en raison du comportement de son salarié, qui n'a finalement pas démissionné mais aurait été en arrêt de travail pour cause de maladie pendant une longue période, pour soutenir en page 17 de la lettre de motivation du licenciement que « *then in spite of your behaviour, we have given you a second chance to integrate another Business Unit Team, (...)* ».

C'est à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que les faits reprochés au salarié qui se situent entre la période allant du 19 août 2019 au 9 février 2020 sont trop anciens pour justifier le licenciement daté du 14 décembre 2020. La Cour confirme par conséquent le jugement entrepris en ce que le tribunal n'a pas tenu compte de ces reproches.

## b. Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs

Le Tribunal du travail a retenu que les motifs libellés sous les points (i) et (ii) de la lettre de motivation du licenciement du 21 janvier 2021 ne répondent pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence, motifs pris que l'employeur n'a fourni aucune date précise à laquelle le salarié aurait commis les faits et erreurs lui reprochés, mais s'est limité à faire des développements généraux et vagues en renvoyant à chaque fois à des annexes volumineuses de plusieurs centaines de pages.

Le Tribunal du travail a considéré que le simple fait de renvoyer à une centaine de documents annexés à la lettre de motifs ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le grief dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes. Il a ajouté que « *les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié, telles les pièces d'un puzzle* ».

La Cour d'appel rappelle que dans le cadre d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La Cour considère que l'employeur a dans les sept premières pages de la lettre de motivation du licenciement fourni un aperçu général, intitulé « *general overview and timeline from end of january 2020 till january 2021* » des fonctions à assumer par le salarié pour la période de janvier 2020 à juillet 2020, de juillet 2020 à décembre 2020 et de décembre 2020 à janvier 2021, pour indiquer à partir de la page 7 dudit courrier les « *core reasons for the termination of your employemnt contract* », définis comme suit : « *(i) your poor performance in your role as a Business Unit Manager Corporate & Legal* » in managing your teams KPI's (Key Performance Indicators) management and in managment /supporting your team members, *(ii) your poor performance in RHC client relationship management tasks, ensuring a timely and proactive manner that the RHC KPI's are achieved end executing your business development tasks properly and timely (also for NON RHC entities)* ».

Concernant le reproche formulé sous le point (i), l'employeur énumère sur les pages 8 à 10 les tâches que le salarié était censé d'effectuer en sa fonction de « *Business Unit Manager Corporate & Legal* ».

Force est ensuite de constater que les reproches fait au salarié dans le point (i) énumérés aux pages 10 et 11 de la lettre de motivation ne sont formulés que de manière vague et très générale.

L'employeur n'a fourni aucun exemple concret afin d'illustrer les reproches allégués mais s'est contenté de renvoyer à différentes annexes.

Concernant le point (ii), la Cour constate à l'instar du Tribunal du travail, que l'employeur, après avoir rappelé les tâches incombant au salarié quant au client Round Hill Capital, se contente de renvoyer à de nombreux emails afin d'établir « *the mistakes you made* », en restant en défaut de préciser les erreurs concrètes formulées à l'encontre du salarié.

Tel que relevé à juste titre par le Tribunal du travail, l'employeur n'a pas formulé de reproches concrets à l'égard de son salarié, illustré par des exemples précis mais s'est contenté de renvoyer à un nombre impressionnant d'annexes.

Or, c'est la lettre de licenciement seule qui sert d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs, de sorte que la Cour approuve le Tribunal du travail d'avoir retenu qu'il ne saurait être admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le salarié et les juridictions du travail de compléter la lettre des motifs en analysant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés au salarié.

C'est par conséquent à juste titre que le Tribunal du travail a fait droit au moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs du licenciement et écarté les motifs libellés sous les points (i) et (ii).

Au regard des considérations qui précèdent, la Cour approuve le Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 14 décembre 2020.

### c. Quant aux conséquences du licenciement

#### ► Quant au préjudice matériel

Le salarié a réclamé en première instance la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 60 000 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement du 14 décembre 2020.

Le Tribunal du travail, après avoir rappelé les principes en matière d'indemnisation du préjudice matériel subi par un salarié à la suite d'un licenciement déclaré abusif, a relevé que le salarié a débuté sa recherche d'emploi le 17 décembre 2020, soit trois jours après son licenciement avec préavis, qu'il a fait de nombreuses recherches d'emploi en Belgique jusqu'au mois de juillet 2020, pour retrouver un nouvel emploi à partir du mois d'août 2021.

Dès lors qu'il a uniquement fait des recherches d'emploi en Belgique et non au Luxembourg, le Tribunal du travail a retenu que le salarié ne saurait se prévaloir de pertes de salaire au-delà du mois d'août 2021, étant donné qu'il s'est soustrait volontairement du marché du travail luxembourgeois et des salaires supérieurs à ceux pratiqués en Belgique.

Eu égard au domaine d'activité du salarié aux nombreuses recherches d'emploi et à son nouvel emploi à partir du mois d'août 2021, le Tribunal du travail a fixé la période pendant laquelle le salarié aurait dû retrouver un emploi et en relation causale avec le licenciement à 7,5 mois.

Le préavis rémunéré du salarié s'étant écoulé le 14 juin 2021, le Tribunal du travail a retenu qu'il a droit à une indemnisation pour la période du 15 juin au 31 juillet 2021, et a dit fondée la demande pour la somme de 13 033,32 euros (8 688,88 + 4 344,44).

Arguant avoir été en droit de déménager en Belgique, le salarié estime que ce changement de domicile n'aurait aucune incidence sur les recherches d'emploi qu'il a effectuées.

L'employeur argumente que dans la mesure où son ancien salarié avait déménagé en Belgique en août 2019 à cinq heures de route du siège de la société, son départ de la société aurait été « *incontournable à moyen terme* ». Le salarié ne saurait par conséquent faire état d'un quelconque préjudice matériel.

La Cour ne saurait toutefois suivre ce raisonnement. En effet, bien qu'il soit établi que le salarié avait transféré sa résidence principale en Belgique à partir du 16 septembre 2019, il ne résulte d'aucun élément probant du dossier qu'il avait l'intention de démissionner de ses fonctions auprès de la société entre le mois d'août

2019 et le 14 décembre 2020, date de son licenciement. La volonté du salarié de démissionner avant le 14 décembre 2020, date de son licenciement, ne saurait être déduite du seul déménagement du salarié.

Il n'en demeure pas moins que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Le préjudice matériel résultant de la perte de salaire invoqué par un salarié licencié n'est à prendre en considération que pour autant qu'elle se rapporte à une période de référence qui aurait normalement dû suffire à un salarié déployant des efforts soutenus pour retrouver un emploi adapté à ses capacités, et ceci dans tous les secteurs économiques, seule une perte de revenus répondant à cette condition pouvant être considérée comme étant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié au moment du licenciement, ainsi que de la situation sur le marché du travail.

Il importe de rappeler que le salarié a été licencié par courrier recommandé du 14 décembre 2020 moyennant un préavis de six mois qui s'est écoulé le 14 juin 2021.

Tel que relevé cependant à bon droit par le Tribunal du travail, il résulte des nombreuses candidatures versées par le salarié, qu'il a, dès le 17 décembre 2020 cherché à trouver un nouvel emploi en Belgique.

Le fait que les recherches d'emploi ne visent que la Belgique ne saurait pas être reproché au salarié, dès lors qu'aucun texte légal n'oblige un salarié, qui demande à obtenir réparation du préjudice matériel à la suite d'un licenciement de ne postuler que sur le marché de l'emploi luxembourgeois. La seule condition nécessaire à l'indemnisation d'un préjudice matériel est celle d'une recherche active par le salarié licencié d'un emploi. Cette condition est réunie en l'espèce.

La cour rejoint donc le Tribunal quant au montant du préjudice matériel alloué.

#### ► Quant au préjudice moral

Arguant que suite à son licenciement, il se serait trouvé dans une phase compliquée durant laquelle il aurait dû se faire suivre par un médecin généraliste et par un psychiatre compte tenu du harcèlement moral dont il aurait été victime, dans le contexte de son licenciement, qu'il aurait dû se livrer à une recherche d'emploi active afin de limiter son dommage, et qu'il se serait trouvé dans un avenir professionnel et financier incertain, le

salarié a sollicité en première instance la somme de 20 000 euros en réparation de son préjudice moral.

Le Tribunal du travail a relevé que le salarié n'a pas prouvé que la recherche d'un emploi lui a causé des tracasseries particulières et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel. Il n'a pas non plus pris en considération les certificats médicaux versés par le salarié, motif pris qu'ils ne reprennent que le ressenti du patient.

Considérant toutefois que du fait de son licenciement, le salarié a subi une atteinte à sa dignité, le Tribunal du travail lui a alloué la somme de 5 000 euros au titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

La Cour rappelle que le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie. Un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral. L'article L. 124-12 du Code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié fait plaider que le licenciement du 14 décembre 2020 l'aurait plongé dans une dépression.

Son médecin indique « *que le patient présente un épisode dépressif majeur avec humeur dépressive (...) on note plusieurs facteurs de stress : un harcèlement moral au travail et des problèmes familiaux. Le patient me semble actuellement incapable d'avoir une activité professionnelle* » et un autre médecin dit que « (...) *l'environnement professionnel du patient préalablement et concomitamment à son licenciement en décembre 2020 a causé une détérioration rapide et soudaine de son état psychique en affectant notamment ses capacités mnésiques et de réflexion de manière générale. Les circonstances mêmes du licenciement en l'absence d'un motif raisonnable (aux dires du patient) ont rendu la situation de harcèlement moral vécue par le patient insupportable (...)* ».

S'il résulte de ces documents que le patient a présenté une dépression, respectivement que son état psychique a été affecté, la teneur de ces documents ne permet pas pour autant de retenir que son état dépressif eût été la conséquence directe de la faute de son employeur.

La présomption simple attachée à la teneur d'un certificat médical est limitée aux constatations médicales proprement dites et le ressenti subjectif d'un patient, tel qu'il s'exprime dans ses déclarations, ne correspond pas nécessairement à la vérité.

Les courriers précités du 19 mars 2021 et du 17 mai 2021 n'attestent partant que de l'état dépressif du salarié, mais en aucun cas de son lien avec le licenciement du 14 décembre 2020 où avec un harcèlement professionnel.

Contrairement à l'opinion du tribunal, la Cour retient qu'après une ancienneté de services de 14 ans, le salarié s'est nécessairement fait des soucis pour son avenir

professionnel. Ceci est confirmé par les nombreuses réponses aux offres d'emplois que le salarié a fait parvenir à des potentiels employeurs à partir du 17 décembre 2020. La circonstance qu'à ce moment, le salarié n'a pas postulé sur le marché de l'emploi luxembourgeois n'est pas de nature à rompre le lien causal entre le préjudice subi et le licenciement du 14 décembre 2020.

Il s'y ajoute, qu'après une ancienneté de services de 14 ans, le licenciement avec préavis du 14 décembre 2020 a porté atteinte à la dignité du salarié, de sorte que sa demande en réparation d'un préjudice moral est fondée.

La Cour lui alloue, par réformation, ex aequo et bono la somme de 6 000 euros.

#### ► Quant aux frais et honoraires d'avocat

Le salarié a réclamé en première instance la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 4 188,60 euros au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il a dit avoir exposés en première instance.

Cette demande a été basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

La circonstance que l'article 240 du NCPC permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n°5/12) a retenu que les honoraires d'avocat constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La faute dans le chef de la société est établie au regard du fait que le licenciement est abusif.

Il est établi que le salarié a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits. Les prestations d'avocat effectuées en première instance sont établies au vu des mémoires d'honoraires versés.

Le salarié justifie en outre avoir réglé le montant de 8 454,10 euros à son avocat. Le salarié ayant rapporté la preuve du lien causal entre la faute de son ancien employeur et le préjudice subi, la demande est, par réformation à déclarer fondée pour la somme réclamée de 8 454,10 euros, avec les intérêts au taux légal sur la somme de 4 188,60 euros à partir du 10 février 2023, et sur la somme de 4 265,50 euros à partir du 8 mars 2024, à chaque fois jusqu'à solde.

Le salarié justifie en outre avoir déboursé en instance d'appel la somme de 5 896,80 euros au titre de frais d'avocat. La somme réclamée étant adéquate, la demande est à déclarer fondée pour la somme de

5 896,80 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 8 mars 2024, jusqu'à solde.

L'employeur est donc condamné à rembourser l'intégralité des frais d'avocat supportés par le salarié tant en 1<sup>re</sup> instance qu'en instance d'appel.

### 3. Véhicule de fonction en leasing : l'employeur ne peut pas réclamer au salarié des frais sans preuve d'une faute ou d'un engagement contractuel clair.

Arrêt de la Cour d'appel du 06 mars 2025, n°CAL-2024-00130 du rôle

#### 3.1 Faits et procédure

Un salarié engagé par une société en qualité d'agent immobilier selon CDI du 5 novembre 2019, a été licencié avec un préavis prenant fin le 30 juin 2023.

Le contrat de travail contenait une clause spécifique (article 7bis) relative à la mise à disposition d'un véhicule de fonction en leasing.

Cette clause prévoyait que, compte tenu du choix du salarié d'un véhicule de gamme supérieure à celle habituellement proposée par l'employeur, une partie des frais de leasing serait à sa charge, à condition qu'un avenant écrit vienne en fixer les modalités.

Elle stipulait également qu'en cas de rupture du contrat de travail, le salarié serait tenu de restituer le véhicule à la demande de l'employeur et d'assumer les frais supplémentaires facturés par la société de leasing, en cas d'utilisation inappropriée, de mauvais entretien ou de négligence, y compris en cas de dépassement du kilométrage contractuel.

Le véhicule litigieux, une Jaguar, a été repris par l'employeur le 4 avril 2023, soit près de trois mois avant l'expiration du contrat de travail.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 28 juin 2023, la société a assigné le salarié devant le Tribunal du travail pour obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 8 066,26 euros.

Ce montant, selon l'employeur, correspondait à des frais de leasing dus à un dépassement du kilométrage prévu, à des dégâts matériels constatés sur le véhicule et à la disparition d'éléments d'équipement (notamment un kit de réparation de pneus).

Le salarié a contesté l'intégralité des prétentions de l'employeur, soutenant notamment qu'il n'était pas redevable des frais invoqués, faute de preuve suffisante et en l'absence d'un engagement contractuel clair.

Par jugement du 18 décembre 2023, le Tribunal du travail de Luxembourg a rejeté l'ensemble des demandes de la société.

L'employeur a interjeté appel.

#### 3.2 Arguments de l'employeur

L'employeur fait valoir que le salarié était à l'origine de la sélection du véhicule de leasing et qu'il a mené toutes les négociations ayant abouti au contrat conclu avec la société de leasing.

Il estime qu'il avait ainsi pleine connaissance des paramètres contractuels (durée de 48 mois et plafond de 80.000 km), ainsi que des obligations afférentes à l'utilisation du véhicule.

L'employeur reproche au salarié d'avoir manqué à son obligation d'« *utiliser le véhicule en bon père de famille* », en ne respectant pas les prévisions kilométriques.

En effet, selon lui, au lieu des 80 000 km prévus, le véhicule aurait parcouru plus de 120 000 km, ce qui aurait entraîné un surcoût important.

En outre, lors de la clôture du leasing, divers dégâts de carrosserie, des manquements à l'entretien, ainsi que la disparition d'un kit de réparation de pneu auraient été constatés, ce qui justifierait, selon l'employeur, la facturation de frais supplémentaires à hauteur de 8 066,26 euros.

L'employeur soutient que le salarié, bien qu'informé de ces problématiques, n'a pas cherché de solution (rachat, reprise ou transfert du leasing), ce qui aurait conduit l'entreprise à résilier le contrat à ses frais.

#### 3.3 Arguments du salarié

De son côté, le salarié soutient qu'il a choisi le véhicule avec l'accord exprès de son employeur.

Il relève qu'aucun avenant n'a été signé pour encadrer sa participation aux frais liés au leasing, contrairement à ce qu'exigeait l'article 7bis du contrat de travail.

Il rappelle que le contrat de leasing avait été signé uniquement entre son employeur et une société de leasing, et qu'il n'en était pas partie.

Il n'était que l'utilisateur du véhicule.

Concernant le kilométrage, il conteste l'imputabilité du dépassement, indiquant avoir restitué le véhicule le

4 avril 2023, alors que les documents attestant du kilométrage final ont été établis bien après (notamment une évaluation technique du 15 mai 2023 mentionnant 123 196 km).

Il affirme qu'aucune preuve ne permet de démontrer qu'il aurait été à l'origine des éventuels dégâts ou du manque d'entretien constatés.

Il invoque l'article L. 121-9 du Code du travail, selon lequel le salarié ne supporte les conséquences de son comportement qu'en cas de faute intentionnelle ou de négligence grave, ce qui n'est selon lui pas démontré.

### 3.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel confirme l'analyse du Tribunal du travail et déboute l'employeur de l'ensemble de ses prétentions.

Elle relève d'abord qu'aucun avenant précisant la participation du salarié aux frais liés au véhicule n'a été signé, en contravention avec l'article 7bis du contrat de travail.

Concernant l'excédent kilométrique, elle constate que la société n'a pas appliqué la pénalité prévue par km supplémentaire (0,0181 euros ou 0,0282 euros), mais a émis une facture globale de 6 827,62 euros au titre de

« *modification du contrat* », sans lien direct établi avec le dépassement de kilométrage.

De plus, la Cour considère que l'origine de cet excédent n'est pas démontrée, le véhicule ayant été repris par l'employeur bien avant l'établissement des relevés kilométriques invoqués. Les éléments versés aux débats ne permettent pas de déterminer combien de kilomètres ont effectivement été parcourus par le salarié, ni si le kilométrage final lui est imputable.

S'agissant des dégradations alléguées, la Cour estime que les photos fournies sont de mauvaise qualité et ne permettent pas de documenter les dégâts avec certitude.

Aucun élément probant ne démontre que le salarié aurait négligé l'entretien ou causé volontairement ou gravement les dommages constatés.

Elle conclut que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'une « *utilisation inappropriée, d'un mauvais entretien ou de toute autre négligence* » au sens de la clause contractuelle.

En conséquence, la Cour rejette l'appel principal, confirme le rejet de la demande en paiement des 8 066,26 euros, et condamne la société aux dépens.

## 4. Licenciement abusif et recours de l'État : Le recours de l'État peut s'exercer non seulement sur l'indemnité réparant le préjudice matériel, mais aussi, sur l'indemnité compensatoire de préavis.

Arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025, n° CAL-2024-00854 du rôle

### 4.1 Faits et procédure

Saisi le 28 juin 2022 d'une requête déposée par le salarié tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 31 mai 2021 et à la condamnation de son ancien employeur, à lui payer diverses indemnités de ce chef, le Tribunal du travail de Luxembourg, par jugement du 11 juin 2024, après avoir déclaré la demande recevable en la forme et donné acte à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'État), qu'il exerce un recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail, a déclaré ledit licenciement abusif et alloué à la salariée les montants de 7 500 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi et de 605,74 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Le recours de l'État a été déclaré non fondé.

### 4.2 Jugement du Tribunal du travail

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir retenu que la salariée peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois de salaire, a considéré qu' : « *il résulte en effet de l'article L. 124-6 du Code du travail que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis* », que « *le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois* » et que « *dans la mesure où l'État a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants afférents sont à déduire de ceux auxquels le salarié a droit en principe.* »

Eu égard au paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire et au fait que la salariée a touché des indemnités de chômage pour les mois d'août et de septembre 2021 d'un montant total de 4 678,90 euros, la demande du salarié en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée pour le montant résiduel de 605,74 euros.

La demande de l'État a été rejetée au motif qu' « aucune disposition légale ne permet en effet à l'État en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'État a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal. »

L'État a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 19 juillet 2024.

Il demande à la Cour de condamner l'employeur à lui payer le montant de 4 678,90 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, par réformation du jugement entrepris.

Il sollicite, en outre, la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1 000 euros pour chaque instance, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens des deux instances.

À l'appui de son recours, l'État soutient qu'en application des dispositions de l'article L. 521-4, paragraphe (5), du Code du travail, il peut exercer son recours sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié.

Il expose qu'il a versé au salarié des indemnités de chômage d'un montant total de 4 678,90 euros pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2021 au 30 septembre 2021.

Il précise que le Tribunal du travail a tenu compte des indemnités de chômage versées dans son calcul relatif au montant du solde de l'indemnité compensatoire de préavis à allouer.

### 4.3 Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L. 521-4, paragraphe 5, du Code du travail :

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

Contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction du premier degré, il résulte de la disposition précitée qu'en cas de licenciement abusif, le recours de l'État peut s'exercer non seulement sur l'indemnité allouée au salarié licencié en réparation de son préjudice matériel, mais aussi, le cas échéant, sur l'indemnité compensatoire de préavis, cette dernière indemnité étant également visée par le terme générique « indemnités » et aucune disposition ne permettant de l'exclure de l'assiette du recours.

L'assiette du recours de l'État a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et/ou d'une indemnité en réparation du préjudice matériel subi, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cass., 7 février 2019, arrêt n° 25/19).

Il s'ensuit que l'État a le droit de réclamer à l'employeur le remboursement du montant des indemnités de chômage versées par lui pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> août 2021 au 30 septembre 2021, couverte par l'indemnité compensatoire de préavis au paiement de laquelle l'employeur a été condamné.

Il résulte du décompte versé en cause que le salarié a touché des indemnités de chômage à compter du 1<sup>er</sup> août 2021 et que l'État a versé à la salariée le montant total de 4 678,90 euros à ce titre pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2021 au 30 septembre 2021.

Dès lors, l'employeur est à condamner au remboursement de ce montant, par réformation du jugement déféré.

Les intérêts légaux sur ce montant sont à allouer à compter de la demande en justice.

L'État est à débouter de ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour chaque instance, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

## 5. Droit européen : Une salariée enceinte doit bénéficier d'un délai raisonnable pour pouvoir contester son licenciement en justice.

Arrêt de la CJUE (septième chambre), 27 juin 2024,  
TC contre Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH., C-284/23

### 5.1 Faits et procédure

TC a été embauchée comme aide-soignante sous contrat de travail à partir du 1<sup>er</sup> août 2022 par Haus Jacobus. Son employeur l'a licenciée le 6 octobre 2022, avec effet au 21 octobre 2022.

Le 9 novembre 2022, une grossesse de sept semaines a été médicalement constatée, et TC en a informé son employeur le 10 novembre 2022. Elle a contesté son licenciement devant le Tribunal du travail de Mayence le 13 décembre 2022, invoquant sa grossesse au moment du licenciement.

Cependant, selon la législation allemande, puisque TC a informé son employeur de sa grossesse après son licenciement et n'a pas introduit de demande de recours tardif, son licenciement est réputé valide.

En effet, quand la salariée a eu connaissance de sa grossesse et a introduit le recours, le délai ordinaire de trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, prévu par le droit allemand, avait déjà expiré. De plus, la salariée a omis d'introduire une demande d'admission du recours tardif dans le délai supplémentaire de deux semaines prévu par ce droit.

Le Tribunal du travail se demande, toutefois, si la réglementation allemande en cause est compatible avec la directive sur les travailleuses enceintes.

Dans ces conditions, l'Arbeitsgericht Mainz (Tribunal du travail de Mayence) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

**« Les dispositions nationales allemandes des articles 4 et 5 du KSchG, en vertu desquelles même une femme qui bénéficie, en tant que femme enceinte, d'une protection spécifique contre le licenciement est nécessairement tenue, afin de conserver cette protection, de former un recours dans les délais prévus par ces dispositions, sont-elles compatibles avec la directive 92/85 ? »**

### DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

**Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 Concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)**

#### Article 10

« En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

1. les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord;
2. lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit;
3. les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »

#### Article 12

« Les États membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute travailleuse qui s'estime lésée par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle et/ou, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par le recours à d'autres instances compétentes. »

## DROIT ALLEMAND

### Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz)

#### Article 17

« (1) Le licenciement d'une femme est illicite

1. pendant sa grossesse,
2. jusqu'à l'expiration d'une période de quatre mois suivant une fausse couche survenue après la douzième semaine de grossesse et
3. jusqu'à la fin de sa période de protection suivant l'accouchement, et au moins jusqu'à l'expiration d'une période de quatre mois suivant l'accouchement, lorsque l'employeur est informé, à la date du licenciement, de l'état de grossesse, de la fausse couche survenue après la douzième semaine de grossesse ou de l'accouchement ou lorsqu'il en est informé dans un délai de deux semaines suivant la notification du licenciement à l'intéressée. Le dépassement de ce délai ne porte pas préjudice à l'intéressée lorsqu'il est dû à un motif qui ne lui est pas imputable et que cette information est communiquée sans retard à l'employeur. Les deux premières phrases s'appliquent mutatis mutandis aux mesures préparatoires mises en œuvre par l'employeur en vue de licencier l'intéressée.

(2) À titre exceptionnel, la plus haute autorité du Land compétente en matière de sécurité au travail ou l'organisme qu'elle désigne peut, dans des cas particuliers non liés à la condition de la femme pendant la grossesse, après une fausse couche survenue après la douzième semaine de grossesse ou après l'accouchement, déclarer que le licenciement est licite. Le licenciement doit être effectué par écrit et son motif doit être indiqué.

[...] »

### Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements), du 25 août 1969

#### Article 4

« Lorsqu'un travailleur souhaite contester un licenciement parce qu'il est socialement injustifié ou, pour d'autres motifs, juridiquement inopérant, il est tenu, dans les trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, de former un recours devant [l'Arbeitsgericht (Tribunal du travail)], tendant à faire constater que le licenciement n'a pas mis fin à la relation de travail. Dans le cadre de l'article 2, le recours tend à faire constater que la modification des conditions de travail est socialement injustifiée ou, pour d'autres motifs, juridiquement inopérante. Lorsque le travailleur a soulevé une objection devant les représentants du personnel (article 3), il joint à la requête les observations desdits représentants. Pour autant que le licenciement est sou-

mis à l'approbation d'une autorité, le délai de saisine de [l'Arbeitsgericht (Tribunal du travail)] ne commence à courir qu'à compter de la notification de la décision de l'autorité au travailleur. »

#### Article 5

« (1) Lorsque, après avoir été licencié, un travailleur, bien qu'ayant fait preuve de toute la diligence que l'on pouvait exiger de lui dans les circonstances propres à l'espèce, s'est trouvé dans l'impossibilité de former le recours dans les trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, il y a lieu, s'il en fait la demande, d'admettre a posteriori le recours. Il en est de même lorsqu'une femme, pour un motif qui ne lui est pas imputable, n'a eu connaissance de sa grossesse qu'après l'expiration du délai prévu à l'article 4, première phrase. (2) La demande est jointe à la requête ; lorsque la requête a déjà été déposée, il y est fait référence dans la demande. En outre, la demande mentionne les faits justifiant l'admission a posteriori du recours ainsi que les éléments permettant de les étayer de manière crédible. (3) La demande n'est recevable que dans un délai de deux semaines suivant la cessation de l'empêchement de former le recours. Après l'expiration d'un délai de six mois, qui commence à courir à l'expiration du délai qui n'a pas été respecté, il n'est plus possible de présenter la demande. [...] »

## 5.2 Appréciation de la Cour

La Cour constate que, selon la réglementation allemande, une salariée enceinte ayant connaissance, au moment de son licenciement, de sa grossesse dispose d'un délai de trois semaines pour former un recours.

En revanche, une travailleuse n'ayant pas connaissance de sa grossesse avant l'expiration de ce délai, et ce pour un motif qui ne lui est pas imputable, ne dispose que de deux semaines pour demander à pouvoir former un tel recours.

Selon la Cour, un délai si bref, en particulier comparé avec le délai ordinaire de trois semaines, semble incompatible avec la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

En effet, au regard de la situation d'une femme en début de grossesse, le délai imposé semble rendre particulièrement difficile pour la salariée enceinte l'accès à des conseils appropriés et, le cas échéant, la rédaction ainsi que le dépôt d'une demande d'admission du recours tardif, ainsi que du recours lui-même.

Il revient, toutefois, au Tribunal du travail de vérifier si tel est effectivement le cas.

### 5.3 Décision de la Cour

*« Les articles 10 et 12 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE),*

*doivent être interprétés en ce sens que :*

*ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle une travailleuse enceinte qui n'a eu connaissance de sa grossesse qu'après l'expiration du délai prévu pour former un recours contre son licenciement est tenue, afin de pouvoir former un tel recours, d'introduire une demande d'admission du recours tardif dans un délai de deux semaines, pour autant que les modalités procédurales qui entourent cette demande d'admission, en ce qu'elles entraînent des inconvénients de nature à rendre excessivement difficile la mise en œuvre des droits que les travailleuses enceintes tirent de l'article 10 de cette directive, ne respectent pas les exigences du principe d'effectivité. »*