



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 6/2020

30 juin 2020

1. **Jours fériés à compenser :** le salarié qui n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail a droit à une indemnité. **Frais de formation :** pas de remboursement de la part du salarié en cas de licenciement avec préavis. p.1
2. **Période d'essai :** en cas de contrats successifs, avec une interruption d'un an, l'employeur peut insérer une clause d'essai dans le 2^e contrat de travail. p.3
3. **Responsabilité du salarié :** le salarié doit avoir commis soit une faute intentionnelle, soit une négligence particulièrement grossière et l'employeur doit avoir subi un préjudice. p.4
4. **Compléments de salaire :** pour qu'un avantage puisse donner naissance à un droit acquis, il faut qu'il soit général, constant et fixe, sans référence à une libéralité accordée par l'employeur. p.5
5. **Droit européen :** Une réglementation nationale peut-elle tenir compte que d'une partie des années travaillées dans un autre État membre ? p.6

1. **Jours fériés à compenser : le salarié qui n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail a droit à une indemnité.**
Frais de formation : pas de remboursement de la part du salarié en cas de licenciement avec préavis.

Arrêt de la Cour du 28 mai 2020,
n° CAL-2019-00232 du rôle

Faits

La société anonyme SOC 1 S.A. a engagé le requérant A en qualité de « *Service Techniker* » par un contrat de travail du 5 juin 2013. Le 25 juin 2015, A a été licencié avec préavis. Après avoir demandé la communication des motifs à l'employeur, A a obtenu la lettre de motivation qui lui reprochait, entre autres, le non-respect des horaires de travail sur les chantiers sur lesquels il intervenait et la non-transmission d'informations à son supérieur hiérarchique.

Le salarié a contesté son licenciement qu'il considère abusif. Il a également demandé une indemnité compensatoire pour congé non pris d'un montant de 344,97 euros. A met en avant qu'il n'aurait pas obtenu compensation des jours fériés de la Toussaint (1^{er} novembre 2014) et de l'Assomption (15 août 2015), qui tombaient sur un samedi, jour ouvrable non travaillé.

En réponse, l'employeur a formulé une demande reconventionnelle en remboursement par le salarié des frais de formation engagés à son profit d'un montant de 4 800 euros.

Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 14 janvier 2019, le Tribunal du travail a rejeté les demandes du salarié.

Le Tribunal a déclaré fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOC 1 S.A. en remboursement des frais de formation pour le montant de 4 800 euros. Pour ce faire, le Tribunal du travail s'est basé sur un avenant au contrat de travail, qui prévoit le remboursement des frais de formation à hauteur de 75%, si le licenciement a lieu entre le 1^{er} juin 2015 et le 31 mai 2016, pour « *fehlerhaftes Verhalten des Arbeitnehmers* » (comportement fautif du salarié).



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.

A a régulièrement interjeté appel de ce jugement. Il demande, entre autres, que le jugement du Tribunal du travail soit réformé, que la société anonyme SOC 1 S.A. soit condamnée à lui payer le montant de 344,97 euros à titre de congé compensatoire pour jours fériés légaux non pris et que la demande reconventionnelle de l'employeur en remboursement des frais de formation soit déclarée non fondée. A considère que la clause de remboursement prévue dans l'avenant au contrat de travail est nulle conformément à l'article L.121-3 du Code du travail, comme il s'agit d'une « *clause moins favorable au salarié* ». Les parties sont en désaccord quant à l'interprétation à donner à la notion de « *comportement fautif du salarié* » contenue dans l'avenant, et surtout sur la question de savoir si l'avenant vise un licenciement avec ou sans préavis et/ou les deux.

L'ancien employeur conclut à la confirmation du jugement du Tribunal du travail.

Arrêt de la Cour d'appel

a. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

L'appelant réclame le paiement des deux jours fériés légaux qu'il n'a pas récupérés, soit le 1^{er} novembre et 15 août 2015, jours fériés qui tombaient tous les deux sur un samedi.

Article L.232-6 (2) du Code du travail :

« *Si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les salariés n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de travail, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré.* »

Contrairement à la décision du Tribunal du travail, **c'est l'employeur qui est tenu de veiller à ce que le salarié prenne le jour de compensation durant le délai légal de trois mois et non au salarié d'en faire la demande, l'employeur ayant une obligation de veiller au respect du droit du salarié aux congés légaux.**

Compte tenu de cette obligation personnelle de l'employeur, que celui-ci n'a pas respecté en l'espèce, le salarié qui n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail et dont les jours fériés n'ont pas donné lieu à rémunération, a droit à une indemnité qui compense le jour de congé.

La demande afférente de A est partant, par réformation, à déclarer fondée et justifiée pour le montant réclamé de 344,97 euros.

b. Quant à la demande reconventionnelle de l'employeur en remboursement des frais de formation

Article L.542-15 al. 1^{er} du Code du travail :

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

La Cour en déduit que **le remboursement des frais de formation peut être exigé par l'employeur uniquement si la relation de travail prend fin à l'initiative du salarié (démission ou licenciement pour faute grave), mais pas en cas de licenciement avec préavis.**

L'article L.121-3 du Code du travail indique que les parties au contrat de travail peuvent déroger aux dispositions du Code relatives au contrat de travail, uniquement dans un sens plus favorable au salarié. La Cour estime pourtant que l'avenant au contrat de travail de A, qui prévoit un remboursement des frais de formation en cas de licenciement avec préavis, est moins favorable au salarié que la loi et donc entaché de nullité.

La Cour réforme par conséquent le jugement du Tribunal du travail, en déclarant la demande reconventionnelle de l'employeur non fondée et en déchargeant le salarié de la condamnation au remboursement du montant de 4 800 euros.

2. Période d'essai : en cas de contrats successifs, avec une interruption d'un an, l'employeur peut insérer une clause d'essai dans le 2^e contrat de travail.

Irrégularité formelle du licenciement : si le salarié a délibérément refusé de signer la lettre de licenciement, l'irrégularité formelle est due à son fait et il ne peut pas en réclamer réparation.

Arrêt de la Cour du 28 mai 2020, n° CAL-2019-00591 du rôle

Faits

La société SOC 1 S.à.r.l (ci-après l'employeur) a engagé A en tant que boucher par un contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} février 2015. L'employeur a résilié ce contrat par courrier remis en mains propres le 31 octobre 2016, moyennant le préavis légal de 2 mois. A a encore une fois été embauché par le même employeur en qualité de boucher, par un contrat de travail du 2 janvier 2018, avec une période d'essai de 3 mois.

L'employeur a fait convoquer le salarié devant le Tribunal du travail de Luxembourg, afin de constater la résiliation du contrat de travail en date du 14 février 2018 pendant la période d'essai. En effet, la société SOC 1 soutient avoir remis en mains propres une lettre de licenciement datée du 14 février 2018, moyennant un préavis de 15 jours se terminant le 28 février 2018. Le salarié aurait pris cette lettre, mais refusé de la signer.

A demande à voir débouter l'employeur de toutes ses demandes et de le voir condamner, reconventionnellement, à lui payer certains montants en arriérés de salaire, en réparation d'un préjudice moral et autres. Il soutient également que la stipulation d'une période d'essai de 3 mois contenue dans le second contrat de travail signé le 2 janvier 2018, n'est pas valable en présence d'une succession de contrats. Le salarié admet avoir refusé de signer la lettre de licenciement du 14 février 2018 avec effet au 28 février 2018. Il reproche à l'employeur d'avoir antidaté le courrier de licenciement, comme l'employeur lui aurait présenté la lettre de licenciement le 1^{er} mars 2018, alors qu'elle indique la date du 14 février 2018.

Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 5 avril 2019, le Tribunal du travail a décidé que le contrat de travail signé entre les deux parties le 2 janvier 2018 a pris fin le 1^{er} mars 2018 et que la clause d'essai contenue dans ce second contrat était valable.

Le salarié a régulièrement relevé appel de ce jugement. Il conteste la validité de la clause d'essai. La période d'essai aurait comme finalité de permettre à l'employeur d'évaluer les aptitudes professionnelles du salarié à la tâche confiée et au salarié d'apprécier si le travail à accomplir lui convient. Comme A a occupé le même poste de boucher de février 2015 à décembre 2016, l'employeur aurait amplement eu le temps d'apprécier ses qualités pendant ces deux années et la période d'essai du second contrat ne serait pas valable. De plus, la profession de boucher n'aurait pas connu de changements pendant ce temps et le salarié connaîtrait toujours le fonctionnement des tâches qui lui incombent.

Le salarié requiert également, au cas où la Cour déciderait que le licenciement a été valablement prononcé, de condamner l'ancien employeur au paiement de la somme de 2 439,36 euros, à titre d'irrégularité formelle du licenciement.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement de 1^{ère} instance.

Arrêt de la Cour d'appel

a. Quant à la validité de la clause d'essai

La Cour rappelle qu'un employeur ne peut convenir avec un même salarié que d'une seule et unique période d'essai,

sauf en cas de changement de fonctions, et que l'article L.121-5 (3) du Code du travail interdit le renouvellement de la période d'essai. Ainsi, lorsque l'employeur recourt au même salarié dans le cadre de contrats successifs, une clause d'essai n'est pas valable si les contrats sont rapprochés dans le temps.

Toutefois, « *s'il y a eu une véritable césure contractuelle, une interruption effective et réelle de plusieurs mois, les deux embauches étant indépendantes l'une de l'autre, il est permis à l'employeur de convenir une nouvelle période d'essai, même si le salarié est réembauché pour la même activité* ». La Cour considère qu'en l'espèce, comme les deux contrats de travail ont été signés avec un an d'écart (octobre 2016-janvier 2018), l'employeur a pu valablement inclure une clause d'essai dans le second contrat.

b. Quant à l'irrégularité formelle du licenciement

La Cour met en avant qu'il y a irrégularité formelle du licenciement « *lorsqu'une formalité substantielle de la procédure de licenciement n'a pas été respectée* ». L'article L.124-3 (1) du Code du travail considère comme irrégularité formelle le fait que la lettre de licenciement n'ait pas fait l'objet d'un accusé de réception moyennant signature du salarié.

Un salarié qui n'a pas signé la lettre de licenciement qui lui a été remise a donc en principe droit à une indemnité, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Toutefois, en l'espèce, **le salarié a délibérément refusé de signer la lettre de licenciement qui lui était remise. L'irrégularité formelle est ainsi due à son propre fait et la Cour considère qu'il ne peut donc pas en réclamer réparation.**

3. **Responsabilité du salarié : le salarié doit avoir commis soit une faute intentionnelle, soit une négligence particulièrement grossière et l'employeur doit avoir subi un préjudice.**

Arrêt de la Cour du 28 mai 2020, n° CAL-2018-00700 et CAL-2018-00701 du rôle

Faits

La société à responsabilité limitée GARAGE SOC1 S.à.r.l. (ci-après le Garage) a employé A en tant que vendeur de véhicules neufs et d'occasion par un contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 novembre 2010. A a été licencié avec un préavis de 2 mois le 25 février 2015.

A a fait convoquer le Garage devant le Tribunal du travail de Luxembourg, afin de le voir condamner, entre autres, à lui payer la somme totale de 2208,80 euros à titre de commissions impayées. Nous n'allons cependant pas analyser ce point en détail dans le présent résumé.

Le Garage a formulé 3 demandes reconventionnelles en raison de fautes commises par A, qu'il a qualifiées de graves et qui auraient engendré des pertes importantes pour le Garage. A aurait repris un véhicule de marque Bentley, lui présenté par un certain « E », sans vérifier qui en était le véritable propriétaire. Il s'est avéré que la société SOC 3 S.A. de Bruxelles était propriétaire de la voiture en question, et cette société a assigné le Garage en justice. L'ancien employeur demande donc le remboursement de 52000 euros au salarié. Le Garage a encore reproché à A de ne pas avoir procédé aux vérifications usuelles suite à la vente d'un véhicule d'occasion, comme il s'est avéré que la Porsche donnée en reprise de ce véhicule avait fait l'objet d'une saisie. Le Garage aurait subi de ce fait un préjudice de 49900 euros. En troisième lieu, A aurait vendu et livré un lot de quatre voitures d'occasion pour le prix de 85500 euros à une société de droit allemand, sans vérifier si la totalité du prix avait été payée. Le solde de 65000 euros serait toujours impayé.

A conteste toutes les demandes reconventionnelles et toute négligence grave ou acte volontaire dans son chef.

Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 28 mai 2018, le Tribunal du travail a déclaré la demande de A à titre d'arriérés de commissions non fondée, de même que les deux premières demandes reconventionnelles du Garage relatives aux véhicules Bentley et Porsche. Le Tribunal s'est basé sur l'article L.121-9 du Code du travail, pour décider si A devait supporter les dégâts causés par des actes volontaires ou par sa négligence grave.

Le Tribunal du travail se réfère au contrat de travail, qui prévoit que tous les contrats de reprise de véhicule doivent nécessairement être contresignés par le directeur du Garage, de sorte qu'aucune faute ne peut être reprochée au salarié.

Quant à la troisième demande reconventionnelle du Garage, relative à la vente de 4 véhicules à un revendeur allemand, le Tribunal a retenu que A aurait omis de prouver qu'il a contacté la comptabilité pour s'assurer du paiement de deux de ces véhicules. Ainsi, A aurait commis une négligence grave en tant que vendeur professionnel et la demande du Garage d'un montant de 18500 euros a été déclarée fondée.

Les deux parties ont régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Arrêt de la Cour d'appel

La Cour d'appel a confirmé le refus de paiements d'arriérés de commissions au bénéfice de A.

En ce qui concerne les demandes reconventionnelles formulées par le Garage, la Cour indique, au regard de l'article L.121-9 du Code du travail, que « **la responsabilité du salarié envers son employeur pour dommages causés n'est engagée qu'en cas de faute intentionnelle, ou en cas de faute non intentionnelle que s'il s'agit d'une faute lourde ou d'une négligence particulièrement grossière, équipollente au dol, en ce sens**

que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu ». Pour caractériser une telle négligence grave, il ne faut pas la commission d'un acte délibéré, mais la preuve d'un manque de prudence, de précaution ou de vigilance, ayant eu pour conséquence de causer un préjudice à l'employeur.

La Cour met en avant que les 3 demandes reconventionnelles constituent aussi les motifs du licenciement de A. Comme l'employeur a opté pour un licenciement avec préavis, les motifs lui semblent bien sérieux, mais pas suffisamment graves pour pouvoir licencier avec effet immédiat.

Concernant les deux premières demandes reconventionnelles, la Cour estime qu'on ne peut pas reprocher de faute à A, comme les deux ventes ont forcément dû être contresignées par la direction du Garage pour être valablement formées. Ainsi, le risque d'une éventuelle saisie sur le véhicule repris est à supporter par l'entreprise employeuse, et pas par le salarié.

Quant à la troisième demande reconventionnelle, la Cour renvoie à l'article L.121-9 du Code du travail, qui **pose comme conditions de l'engagement de la responsabilité du salarié envers l'employeur à côté d'un comportement caractérisé par une faute lourde, équipollente au dol, l'existence d'un préjudice**. Les juges indiquent que le Garage a lancé une assignation devant les chambres commerciales du Tribunal d'arrondissement pour recevoir par le commerçant allemand le paiement des mêmes montants réclamés actuellement à A. Comme le Garage n'a pas versé un jugement rejetant sa demande, la Cour admet qu'il a pu obtenir gain de cause et qu'il existe un risque d'une double indemnisation de l'employeur pour une même prétendue faute. La Cour considère de plus que le risque engendré dans ce cas par l'activité de l'entreprise repose sur l'employeur.

La Cour considère donc que la responsabilité du salarié ne peut pas être engagée et déclare toutes les demandes reconventionnelles du Garage non fondées.

4. Compléments de salaire : pour qu'un avantage puisse donner naissance à un droit acquis, il faut qu'il soit général, constant et fixe, sans référence à une libéralité accordée par l'employeur.

Arrêt de la Cour du 23 avril 2020, n° CAL-2018-00064 du rôle

Faits

La société SOC 1 a embauché A par un contrat de travail signé le 31 décembre 2005. À côté du revenu fixe que le salarié obtenait, il était admis à un plan de commissionnement et bénéficiait donc d'« IPL » (= *Incentive Plan Letters*). Son employeur a pourtant décidé fin 2019 de ne plus le proposer au plan de commissionnement pour l'année 2010 et le salarié n'a depuis plus été admis à un tel plan.

Par requête déposée le 8 mai 2018 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, le salarié a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail, afin de l'entendre condamner à lui payer, du chef de salaire variable pour les années 2014 à 2016, le montant total de 75 000 euros. La décision de la Société SOC 1 de l'exclure du plan de commissionnement aurait constitué une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail, notamment de sa rémunération. L'employeur n'aurait pas respecté le délai de préavis et l'indication des motifs exigés par l'article L.121-7 du Code du travail, de sorte que cette modification est nulle.

La société SOC 1 s'est opposée aux demandes de A, en indiquant que son contrat de travail ne prévoyait pas l'admission d'office du salarié au plan de commissionnement. Le libellé du contrat de travail indique que « *toute gratification, bonus ou prime qui serait accordée constitue une libéralité du chef de l'employeur. Le fait de l'accorder pendant plusieurs années ne peut faire naître aucun droit pour l'avenir* ». Comme il n'y a donc aucune clause qui garantit l'admission obligatoire de A à un plan de commissionnement, il ne pouvait pas y avoir modification unilatérale d'une telle clause. La société SOC 1 met encore en avant que la demande n'avait pas été formulée dans un délai raisonnable, comme la décision de ne plus proposer A au dit plan datait de 7 ans.

Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 13 novembre 2017, le Tribunal du travail a déclaré les demandes de A non fondées et les a rejetées. Le Tribunal s'est aussi référé au contrat de travail signé entre les deux parties, qui dispose que toutes sortes de gratifications constituent une libéralité dans le chef de l'employeur.

Le Tribunal rajoute que le plan de commissionnement n'avait jamais été fixé comme élément définitif du salaire et qu'il n'y a donc pas pu avoir modification d'une clause essentielle du contrat de travail.

Le salarié a régulièrement interjeté appel de ce jugement, en retenant les mêmes arguments qu'en première instance. Il se base sur le fait que le principe de participation d'un salarié à un plan de commissionnement serait un droit contractuel qui ne peut être modifié unilatéralement par l'employeur sans respecter l'article L.121-7 du Code du travail.

La société SOC 1 s'oppose à toutes les prétentions de A.

Arrêt de la Cour d'appel

La Cour estime qu'il ressort du contrat de travail conclu que le salaire de A était composé d'une partie fixe et d'une partie variable constituée de l'admission éventuelle du salarié au plan de commissionnement. Les juges indiquent pourtant que la participation à un tel plan dépend du pouvoir discrétionnaire de la société SOC 1 et que cet élément variable du salaire de A n'est partant pas un élément définitif du salaire.

La Cour rappelle que « ***pour qu'un usage puisse donner naissance à un droit acquis, il faut qu'il soit général, constant et fixe*** ». Comme l'admission au plan de commissionnement et les

primes qui en découlent sont clairement variables et limitées dans le temps, et qu'elles ne remplissent donc pas les conditions de constance et de fixité exigées, elles ne peuvent pas donner lieu à la naissance d'un droit acquis de la partie variable du salaire. Comme l'employeur a modifié un élément variable du salaire de A, il n'était pas tenu de respecter les conditions de l'article L.121-7 du Code du travail.

La demande du salarié est par conséquent à rejeter.

5. **Droit européen : Est-ce qu'une réglementation nationale peut, aux fins de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur en qualité d'enseignant d'école auprès d'une collectivité territoriale, ne prendre en compte qu'à concurrence d'une durée totale de trois années au maximum les périodes antérieures d'expérience professionnelle reconnue comme équivalente, accomplies auprès d'un employeur autre que cette collectivité située dans un autre État membre ?**

Arrêt de la CJUE (septième chambre), du 23 avril 2020, WN contre Land Niedersachsen, C-710/18

Faits et procédure

Mme WN est une ressortissante allemande, qui a exercé la profession d'enseignante dans différents collèges et lycées en France à partir de l'année 1997 jusqu'en 2014.

Le 8 septembre 2014, elle a été recrutée en qualité d'enseignante par le Land de Basse-Saxe (Allemagne) et son contrat de travail est régi par le TV-L, qui détermine son classement en fonction de son échelon dans le barème de rémunération.

L'expérience professionnelle acquise en France par Mme WN a été reconnue pertinente par le Land de Basse-Saxe aux fins de son classement dans le barème de rémunération. Néanmoins, seulement 3 années d'activité professionnelle en France ont été prises en compte et Mme WN a été classée au troisième échelon du onzième grade du barème de rémunération.

Le 20 octobre 2014, Mme WN a demandé au Land de Basse-Saxe à être reclassée au cinquième échelon du onzième grade du barème de rémunération et à percevoir, de manière rétroactive, la rémunération correspondante.

Le Land de Basse-Saxe a rejeté cette demande au motif que l'expérience professionnelle pertinente de plus de trois ans dont peut se prévaloir Mme WN avait été acquise auprès d'un employeur autre que le Land de Basse-Saxe et ne pouvait, partant, pas être prise en compte de manière intégrale.

Mme WN a introduit un recours contre cette décision devant le Tribunal du travail compétent en première instance, qui a été accueilli et a donné lieu à une révision du classement de l'intéressée. Mme

WN avait fait valoir que son classement au troisième échelon de ce grade est erroné, au motif que l'absence de prise en compte intégrale de l'expérience professionnelle pertinente acquise en France constitue une différence de traitement contraire au principe d'égalité et à la libre circulation des travailleurs.

Ensuite, le *Landesarbeitsgericht* (Tribunal supérieur du travail, Allemagne) a fait droit à l'appel interjeté par le Land de Basse-Saxe et a annulé le jugement de première instance.

Mme WN a alors formé un pourvoi en révision devant le *Bundesarbeitsgericht* (Cour fédérale du travail, Allemagne), en demandant la confirmation du jugement de première instance.

Dans ces conditions, le *Bundesarbeitsgericht* (Cour fédérale du travail, Allemagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 45, paragraphe 2, TFUE et l'article 7, paragraphe 1, du (règlement n°492/2011) doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils font obstacle à une réglementation telle que celle contenue à l'article 16, paragraphe 2, (du TV-L), qui, dans le cadre du classement dans les échelons d'un régime conventionnel de rémunération, privilégie, après la réembauche, l'expérience professionnelle pertinente acquise auprès de l'ancien employeur, en reconnaissant pleinement cette expérience professionnelle, conformément à l'article 16, paragraphe 2, deuxième phrase, du TV-L, alors que la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise auprès d'autres employeurs ne peut excéder trois ans en vertu de l'article 16, paragraphe 2, troisième phrase, du TV-L, dès lors que ce traitement privilé-

gié est prescrit en droit de l'Union par la clause 4, point 4, de (l'accord-cadre) ? »

Droit de l'Union européenne

Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE)

Article 45

« 1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union.

2. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.

[...] »

Règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union

Article 7, paragraphe 1

« Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage.

[...] »

Droit allemand

Le Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (convention collective de la fonction publique des

Länder), dans sa version issue de la convention modificative n° 7 du 9 mars 2013 (ci-après le « TV-L »)

Article 16

« 1. Les grades 9 à 15 comptent cinq échelons [...]

2. Lors de l'embauche, les travailleurs salariés sont classés à l'échelon 1 dans la mesure où ils n'ont pas d'expérience professionnelle pertinente. Si les travailleurs salariés ont acquis une expérience professionnelle pertinente d'au moins un an dans le cadre d'une relation de travail antérieure à durée déterminée ou indéterminée avec le même employeur, le classement en échelon tient compte des périodes d'expérience professionnelle pertinente acquise dans le cadre de cette relation de travail antérieure. Si l'expérience professionnelle pertinente d'au moins un an a été acquise dans le cadre d'une relation de travail avec un autre employeur, le classement se fait à l'échelon 2, ou – en cas d'embauche postérieure au 31 janvier 2010, et à condition de disposer d'une expérience professionnelle pertinente d'au moins trois ans – à l'échelon

3. Indépendamment de cela, l'employeur peut, en cas de nouvelles embauches destinées à répondre aux besoins en personnel, tenir compte en tout ou partie des périodes accomplies dans le cadre d'une activité professionnelle antérieure aux fins du classement en échelon, si cette activité est favorable à l'activité prévue.

[...]».

Appréciation de la Cour

Dans cet arrêt, la CJUE commence par reformuler la question préjudicielle afin d'apporter à la juridiction nationale des éléments d'interprétation utiles. En effet, Mme WN étant de nationalité allemande, l'affaire ne peut être considérée comme caractérisée par une discrimination fondée sur la nationalité en vertu de l'article 45, paragraphe 2 TFUE et de l'article 7, paragraphe 1, du règlement n°492/2011.

En réalité, il ressort de la décision de renvoi, que le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) s'interroge, sur le point de savoir si l'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur en qualité d'enseignant d'école auprès d'une collectivité territoriale, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de trois années au maximum les périodes antérieures d'activité pertinente accomplies par ledit travailleur auprès d'un employeur autre que cette collectivité situé dans un autre État membre.

À cet égard, la CJUE rappelle que le droit européen s'oppose à toute mesure, qui pourrait rendre moins attrayant l'exercice d'une liberté fondamentale telle que la libre circulation des travailleurs.

S'agissant de prise en compte de l'expérience professionnelle, il convient selon la jurisprudence de la CJUE de distinguer entre l'expérience professionnelle équivalente et tout autre type d'expérience professionnelle qui s'avère utile à l'exercice de la fonction en question.

Dans le cas d'espèce, l'expérience de Mme WN est reconnue comme étant une expérience professionnelle équivalente à la fonction pour laquelle elle a été recrutée par le Land de Basse-Saxe.

Il est clair que les travailleurs migrants allemands sont dissuadés de partir pour exercer la fonction d'enseignant en dehors du Land de Basse-Saxe ou dans un autre État membre, pendant plus de trois ans. En effet, malgré avoir réalisé, en substance, le même travail dans cet autre État membre, l'intégralité de leur expérience professionnelle équivalente n'est pas prise en compte lors de la détermination de leur classement salarial par le Land de Basse-Saxe. Il s'agit donc d'un élément pertinent dans la décision de ces travailleurs de postuler à un emploi d'enseignant d'école auprès des écoles situées dans un État membre autre que l'Allemagne.

Par conséquent, la réglementation allemande en cause, est susceptible de rendre moins attrayante la libre circulation des travailleurs, en violation de l'article 45, paragraphe 1 du TFUE, et constitue une entrave à la liberté de circulation des travailleurs.

Une telle entrave ne peut être admise que si elle est justifiée, c'est-à-dire qu'elle poursuit l'un des objectifs légitimes énoncés dans le TFUE ou est justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Décision de la Cour

L'article 45, paragraphe 1, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la détermination du montant de la rémunération d'un travailleur en qualité d'enseignant d'école auprès d'une collectivité territoriale, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de trois années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies par ledit travailleur auprès d'un employeur autre que cette collectivité situé dans un autre État membre, lorsque cette activité est équivalente à celle que ce travailleur est tenu d'exercer dans le cadre de ladite fonction d'enseignant d'école.