



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Licenciement pour absence injustifiée** : Le délai d'un mois pour invoquer les faits ou fautes susceptibles de justifier le licenciement avec effet immédiat ne démarre pas au dernier jour de l'absence injustifiée du salarié, mais à partir de la date à laquelle l'employeur en a connaissance..... **p. 2**
2. **Allocations familiales** : Le cas d'un enfant placé par décision judiciaire auprès d'une personne non-résidente mais travaillant au Luxembourg n'est pas prévu par le code, et n'ouvre dès lors pas de droits en vertu de la législation nationale. Est-ce conforme au droit de l'Union européenne ? **p. 3**
3. **Reclassement** : Même le salarié ayant été reclassé en externe avant le 1^{er} juillet 2016, qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel externe à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi **p. 4**
4. **Rémunération variable** : Le salarié doit prouver que l'employeur a pris un engagement exprès ou implicite à lui donner un caractère obligatoire
Harcèlement moral : La répétition d'agissements de l'employeur ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle d'un salarié est répréhensible et de nature à justifier une demande en réparation de ce dernier **p.5**
5. **Droit européen** : Une entreprise de transport routier ne peut pas se décharger de sa responsabilité de respecter les temps de conduite et de repos des conducteurs en la transférant à une tierce personne **p.6**



1. Licenciement pour absence injustifiée : Le délai d'un mois pour invoquer les faits ou fautes susceptibles de justifier le licenciement avec effet immédiat ne démarre pas au dernier jour de l'absence injustifiée du salarié, mais à partir de la date à laquelle l'employeur en a connaissance.

Arrêt de la Cour de cassation de Luxembourg n° 16 du 9 février 2023 (n° CAS-2022-00063 du registre)

1.1 Sur les faits

L'arrêt attaqué a confirmé la décision du Tribunal du travail de Diekirch qui avait dit réguliers les licenciements avec préavis et avec effet immédiat notifiés par la société SOCIETE2.) à PERSONNE1.).

Seul le premier moyen de cassation est relevé dans le présent document.

Il concerne la question de la violation de la loi par refus d'application, sinon par fausse application, sinon par mauvaise interprétation de celle-ci, de l'article L. 124-10 (6)¹ du Code du travail.

La Cour d'appel a jugé que « *Le délai d'un mois prévu à l'article L. 124-10 (6) ne commence à courir qu'à partir de la fin de l'absence injustifiée du salarié.* »

La Cour a considéré que « *le moyen tiré de la tardiveté du licenciement avec effet immédiat était à rejeter* » alors que, au vœu de l'article L. 124-10 (6) alinéa 1 du Code du travail susvisé « *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. (...)* » et que, sur base du prédit article, la jurisprudence considère de longue date et de manière constante que le délai d'un mois fixé par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail commence à courir soit à partir de la commission respectivement de la réalisation de la faute soit à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.

La Cour a finalement aussi confirmé que la jurisprudence n'est pas constante concernant la date à prendre en compte pour faire courir le délai d'invocation d'un mois en matière d'absence injustifiée ; qu'ainsi, selon de nombreuses jurisprudences, lorsque la faute grave invoquée par l'employeur

résulte de l'absence injustifiée d'un salarié, le délai d'invocation d'un mois prend cours à compter du jour où le salarié ne justifie plus de son absence à l'employeur, soit au plus tard le troisième jour de son absence, sous peine d'enlever à la faute invoquée son caractère de gravité justifiant un licenciement avec effet immédiat.

La partie demanderesse en cassation est d'avis que la Cour aurait dû dire que le motif de licenciement pour faute grave tiré de l'absence injustifiée de PERSONNE1.) aurait dû être invoqué par la société SOCIETE2.) s.a. au plus tard le 3 août 2019 ; la Cour aurait donc dû invalider le raisonnement des premiers juges et conclure au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, motif pris de sa tardiveté ; de telle sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé.

1.2 Réponse de la Cour de cassation

Vu l'article L. 124-10, paragraphe 6, alinéas 1 et 2, du Code du travail, qui dispose « *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.* », en fixant le point de départ du délai d'un mois pour invoquer les faits ou fautes susceptibles de justifier le licenciement avec effet immédiat au dernier jour de l'absence injustifiée du salarié, les juges d'appel ont violé la disposition visée au moyen, dès lors que ce délai court à partir de la date à laquelle l'employeur a connaissance des faits ou fautes en question.

La Cour de cassation casse et annule donc l'arrêt attaqué.

¹ Article L. 124-10 (6) CT : « *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

2. Allocations familiales : Le cas d'un enfant placé par décision judiciaire auprès d'une personne non-résidente mais travaillant au Luxembourg n'est pas prévu par le code, et n'ouvre dès lors pas de droits en vertu de la législation nationale. Est-ce conforme au droit de l'Union européenne ?

Arrêt de la Cour de cassation de Luxembourg n° 6 du 19 janvier 2023 (n° CAS-2022-00030 du registre)

2.1 Faits

Par décision du 7 février 2017, le comité directeur de la CAE avait retiré à A, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2016, le bénéfice des allocations familiales perçues pour l'enfant B, placé par décision judiciaire dans son foyer depuis le 26 décembre 2005, au motif que l'enfant était sans lien de parenté avec lui et n'était pas à considérer comme membre de sa famille en application de l'article 270 du Code de la sécurité sociale tel que modifié par la loi du 23 juillet 2016.

A a contesté cette décision devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, qui a réformé la décision.

Sur appel de la CAE, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a, par réformation, confirmé la décision de la CAE du 7 février 2017.

A a formé un pourvoi contre cet arrêt devant la Cour de cassation.

Le Ministère public a soulevé d'office un moyen d'ordre public : « *le Conseil supérieur de la sécurité sociale n'a-t-il pas violé le principe d'égalité de traitement garanti par le droit de l'Union européenne, qui s'oppose au refus d'octroyer à un travailleur frontalier résidant dans un autre État membre de l'Union européenne et exerçant à Luxembourg une activité salariée, une allocation familiale pour les enfants placés par décision judiciaire auprès de lui dans cet autre État membre, dès lors que tout enfant ayant fait l'objet d'un placement par décision judiciaire et résidant à Luxembourg a le droit de percevoir cette allocation.* »

2.2 Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation réside en Belgique et travaille au Luxembourg. Il relève par conséquent des règles du droit de l'Union européenne relatives à la libre circulation des travailleurs et à leur droit à la non-discrimination, directe ou indirecte, en raison de leur nationalité.

L'enfant B est placé depuis 2005 en vertu d'une décision judiciaire belge dans le foyer du demandeur en cassation.

En vertu du Code de la sécurité sociale, le droit à l'allocation des prestations familiales est réglementé de façon différente

selon qu'il s'agit du cas d'un enfant résidant au Luxembourg ou du cas d'un enfant non-résident.

Dans le cas d'un enfant résident, l'enfant a, dans tous les cas, un droit direct au paiement des prestations familiales : « *En cas de placement d'un enfant par décision judiciaire, l'allocation familiale est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue.* »

Dans le cas d'un enfant non-résident, le cas d'un enfant placé par décision judiciaire dans le foyer d'une personne non-résidente au Luxembourg n'est pas prévu par le code, et n'ouvre dès lors pas de droits en vertu de la législation nationale.

2.3 Question préjudicielle à la CJUE

La Cour de cassation du Luxembourg a décidé de surseoir à statuer et saisir la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) de cette question :

« *Est-ce que le principe d'égalité de traitement garanti par les articles 45 TFUE et 7, paragraphe 2, du 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, ainsi que les articles 67 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 et 60 du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, s'opposent à des dispositions d'un État membre en vertu desquelles les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir une allocation familiale liée à l'exercice, par ceux-ci, d'une activité salariée dans cet État membre pour les enfants placés auprès d'eux par décision judiciaire, alors que tous les enfants ayant fait l'objet d'un placement par décision judiciaire et résidant dans ledit État membre ont le droit de percevoir cette allocation qui est versée à la personne physique ou morale investie de la garde de l'enfant et auprès de laquelle l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue ? La réponse à la question posée est-elle susceptible d'être impactée par le fait que le travailleur frontalier pourvoit à l'entretien de cet enfant ? ».*

3. Reclassement : Même le salarié ayant été reclassé en externe avant le 1^{er} juillet 2016, qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel externe à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi.

Arrêt de la Cour de cassation de Luxembourg du 9 mars 2023 (n° CAS-2022-00061 du registre)

3.1 Faits

Un salarié B bénéficiait depuis 2012 du statut de travailleur en reclassement professionnel externe.

Depuis le 21 août 2017, il a travaillé auprès d'une société qui a été déclarée en état de faillite en date du 1^{er} février 2018, entraînant la perte de son emploi.

En date du 7 février 2018, le défendeur en cassation a demandé à la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après la COMIX) de bénéficier de nouveau d'un reclassement externe étant donné qu'il venait de perdre son emploi et que son état de santé ne s'était pas amélioré depuis la décision de reclassement externe du 1^{er} juin 2012.

Par décision du 23 février 2018, la COMIX a refusé.

Saisi d'un recours de B contre cette décision, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a déclaré le recours non fondé par jugement du 27 août 2021. Il a rappelé qu'en vertu de l'article L. 551-6 (2) du Code du travail dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, le salarié en reclassement interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la COMIX en vue d'un reclassement professionnel externe. Vu que le requérant aurait fait l'objet d'un reclassement externe et non d'un reclassement interne, cette disposition ne saurait lui être appliquée.

Par arrêt du 21 avril 2021, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a reçu l'appel en la forme, l'a déclaré fondé et, réformant, a dit que c'est à tort que la COMIX a refusé le maintien du statut de reclassé externe au requérant.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a décidé de former un pourvoi en cassation.

3.2 Moyen de cassation

L'article L. 551-6 (3) du Code du travail dispose :

« Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

L'État reproche à l'arrêt attaqué d'avoir appliqué l'article L. 551-6 (3) du Code du travail à une demande en maintien de statut de personne en reclassement professionnel formulée par une personne ayant bénéficié d'un reclassement externe avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe (ci-après la loi du 23 juin 2015).

B a bénéficié d'un reclassement professionnel externe le 1^{er} juin 2012.

La loi du 23 juillet 2015 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

L'État considère que l'article L. 551-6 (3) du Code du travail ne s'applique pas à une demande en maintien de statut de personne en reclassement professionnel formulée par une personne ayant bénéficié d'un reclassement externe avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015, de sorte qu'en statuant comme il l'a fait, le Conseil supérieur de la sécurité sociale aurait violé, sinon fait une fausse application, sinon une fausse interprétation de l'article L. 551-6 (3) du Code du travail.

3.3 Réponse de la Cour

La Cour de cassation estime qu'en retenant que le demandeur en cassation, qui se trouvait en reclassement professionnel externe depuis 2012 et qui avait perdu en 2018 son emploi suite à la faillite de son employeur, était en droit de solliciter le maintien du statut de reclassé externe en application de l'article L. 556-1, paragraphe 3, du Code du travail tel qu'issu de la loi du 23 juillet 2015, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016, les juges d'appel n'ont pas violé la disposition visée au moyen.

Il s'ensuit donc que le moyen n'est pas fondé et que le pourvoi en cassation doit être rejeté.

4. Rémunération variable : le salarié doit prouver que l'employeur a pris un engagement exprès ou implicite à lui donner un caractère obligatoire.

Harcèlement moral : La répétition d'agissements de l'employeur ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle d'un salarié est répréhensible et de nature à justifier une demande en réparation de ce dernier.

Arrêt de la Cour d'appel du 5 mai 2022 (n° CAL-2020-00658 du rôle)

4.1 Faits

Un salarié a conclu le 10 mai 2006, un contrat de travail à durée indéterminée. Le 30 juin 2015, la relation de travail a pris fin à la suite de la démission du salarié.

Ce dernier a réclamé sa rémunération variable pour l'année 2014 et demandé réparation pour des actes de harcèlement moral reprochés à son ancien employeur.

Par jugement rendu le 13 juillet 2020, le Tribunal a déclaré les demandes recevables, mais non fondées, aux motifs que les parties avaient expressément convenu du caractère discrétionnaire de la rémunération variable en cause et que le salarié n'avait pas rapporté la preuve d'un harcèlement moral commis par son ancien employeur à son encontre.

Le salarié a interjeté appel.

4.2 Arguments du salarié

Le salarié affirme avoir reçu avec constance une rémunération variable dont le montant résulterait de l'application de critères définis dans un document. Le caractère obligatoire de cette rémunération variable ressort plus particulièrement de l'article 4 de l'avenant à son contrat de travail.

Le salarié considère donc qu'il s'agit en l'occurrence d'un droit acquis.

Il affirme par ailleurs avoir été l'objet d'un harcèlement moral de la part de son ancien employeur. En effet, il fait valoir à cet égard, premièrement, qu'il aurait débuté comme « chargé de relations clientèle privée » et terminé comme « simple senior » et, deuxièmement, qu'il n'aurait plus eu accès à « certains segments du système informatique », à partir du mois d'octobre 2012.

4.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conteste formellement que la rémunération variable ait présenté un caractère obligatoire. Il considère que le salarié ne serait en aucun cas titulaire d'un droit acquis à l'attribution de la rémunération variable ou gratification qu'il réclame.

Le document dont se prévaut le salarié est qualifié par l'employeur de « note explicative » et présente un caractère purement unilatéral, de sorte que ce document n'a jamais été

intégré au contrat de travail. Le contrat de travail et plusieurs courriers postérieurs de l'employeur excluent expressément tout droit du salarié à l'attribution d'une rémunération variable.

L'employeur conteste ensuite avoir commis le moindre harcèlement moral. La charge de la preuve incombant au salarié, ce dernier ne ferait état d'aucun élément probant dans le sens de ses allégations.

4.4 Appréciation de la Cour

a. Concernant l'attribution d'une rémunération variable

La Cour d'appel estime que pour que le salarié soit titulaire d'un droit à l'attribution de la rémunération variable (ou gratification), il faudrait que l'employeur ait pris un engagement exprès ou implicite en ce sens. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

L'article 6 du contrat de travail signé le 10 mai 2006 entre les parties, stipule que : « *Compte tenu des résultats financiers du Groupe, de ceux réalisés par l'EMPLOYEUR et des propres performances du SALARIÉ, l'EMPLOYEUR pourra attribuer au SALARIÉ, à sa seule discrétion, une rémunération variable qui, en aucun cas, ne constituera un avantage acquis* ».

En précisant que l'employeur « pourra » verser une rémunération variable, que l'attribution de celle-ci relève de sa « seule discrétion » et qu'en « aucun cas » l'attribution de la rémunération variable « ne constituera un avantage acquis », les parties contractantes ont, en des termes particulièrement explicites et dépourvus de la moindre équivoque, marqué leur volonté de ne pas conférer à l'attribution de la rémunération variable un caractère obligatoire. Il ne s'agit donc pas d'un droit acquis par le salarié.

En outre, le salarié ne verse aucune pièce probante qui permettrait de considérer que les parties auraient, par la suite, conclu un avenant à ce contrat, conférant un caractère obligatoire à l'attribution de la rémunération variable.

La Cour constate que le document daté du 26 avril 2010, intitulé « *Système de rémunération variable (gratification) pour les collaborateurs à profil développeur (conseiller clientèle - développeur) des Départements Clientèle du SOC 2 Luxembourg* » constitue un document purement unilatéral de l'employeur, lequel a été adressé à un ensemble de personnes exerçant

des fonctions déterminées et il ne s'agit pas d'un avenant au contrat de travail ni quelque document contractuel que ce soit, régissant les relations entre salarié et employeur.

Ce document édicte un certain nombre de critères permettant « d'objectiver la détermination des montants attribués ». Loin d'édicter une obligation d'attribution de ce qu'il qualifie indifféremment de « rémunération variable » ou de « gratification », le libellé de ce document permet la conclusion que l'attribution de la rémunération variable relève du pouvoir d'appréciation de l'employeur, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à juste titre.

C'est ainsi qu'au point 4 de ce document, mis en exergue par le salarié, il est précisé que la gratification calculée sur base de critères quantitatifs « pourra être augmentée ou diminuée de 20% en fonction de critères qualitatifs » et qu'aux « critères généraux » pris en considération dans la prise de décision, plus amplement définis en amont, « s'ajoutent des critères individuels précisés dans le contrat d'objectifs 2020, signé lors de l'entretien individuel ».

À cela, s'ajoute qu'avant l'attribution de chaque gratification, l'employeur a adressé au salarié une lettre, dans laquelle il a pris soin de relever ce qui suit : « Nous vous rappelons que cette rémunération variable ne peut être considérée comme un élément de votre rémunération contractuelle et ne constitue donc pas un droit acquis et récurrent ».

Cette précision est contenue, en des termes absolument identiques, dans chacune des lettres adressées dans ce contexte par l'employeur au salarié, de 2010 à 2014.

Par conséquent, la Cour retient que, loin de mettre en évidence un engagement exprès ou implicite de l'employeur quant à l'attribution de la rémunération variable, les pièces

versées au dossier font apparaître une exclusion de toute obligation de l'employeur à cet égard et démontrent le caractère discrétionnaire de la gratification.

b. Concernant le harcèlement moral

Le salarié demande, en second lieu, à la Cour de réformer le jugement entrepris, en ce qu'il rejette sa demande en réparation pour harcèlement moral.

La Cour d'appel rappelle que la répétition d'agissements de l'employeur ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle d'un salarié est répréhensible et de nature à justifier une demande en réparation de ce dernier.

Si le ressenti subjectif du salarié est certes un élément d'appréciation du juge, il ne saurait évidemment suffire à asseoir sa conviction. Par conséquent, faute de rapporter la preuve des faits qui sont allégués, le harcèlement moral qui aurait été subi par le salarié ne peut pas être établi.

D'autre part, la Cour d'appel tient compte dans ce contexte, de la prérogative légitime du supérieur hiérarchique de donner des instructions à son subordonné, de contrôler l'exécution de son travail, de lui faire part de son appréciation sur les prestations effectuées ou omises et, le cas échéant, d'émettre des critiques et des remontrances à ce sujet, voire de réduire le champ des prérogatives et des responsabilités de son salarié.

En l'espèce, ni l'impossibilité d'accéder à « certains segments du système informatique », à partir du mois d'octobre 2012, ni l'évolution de carrière invoquée par le salarié ne constituent par elles-mêmes des actes de harcèlement moral.

5. Droit européen : Une entreprise de transport routier ne peut pas se décharger de sa responsabilité de respecter les temps de conduite et de repos des conducteurs en la transférant à une tierce personne.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre), du 11 mai 2023, RE contre Bezirkshauptmannschaft Lilienfeld, C-155/22

5.1 Faits et procédure

Une entreprise de transport autrichienne a, conformément à sa législation nationale, désigné une « préposée responsable », afin d'assumer la responsabilité du respect du temps de travail au sein de l'entreprise. Cette personne n'était ni une gestionnaire de transport, ni une mandataire habilitée à représenter l'entreprise vis-vis des tiers. Elle n'avait pas non plus d'influence significative sur la gestion de l'entreprise. Néanmoins, elle s'est vu infliger plusieurs amendes pour la violation des règles sur les heures de conduite journalières et l'utilisation du tachygraphe, qu'elle conteste devant la juridiction autrichienne.

Selon le droit autrichien, la conduite de la personne ainsi désignée en tant que préposé responsable ne pourrait pas être prise en compte afin d'apprécier si l'entreprise en cause satisfait à l'exigence d'honorabilité prévue par le droit de l'Union. La juridiction autrichienne se demande si, dans de telles circonstances, une telle désignation est compatible avec le droit de l'Union.

Dans ces conditions, le Landesverwaltungsgericht Niederösterreich (tribunal administratif régional de Basse-Autriche) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Convient-il d'interpréter le droit de l'Union en ce sens qu'il admet une disposition nationale, laquelle permet aux personnes engageant leur responsabilité pénale pour une entreprise de transport de transférer à une personne physique, par commun accord, leur responsabilité au titre d'infractions très graves contre des dispositions communautaires en matière des temps de conduite et de repos des conducteurs lorsque, du fait de ce transfert, il n'est pas procédé au contrôle d'honorabilité au sens du règlement n°1071/2009, contrôle que les dispositions nationales prévoient uniquement lorsqu'une sanction est infligée à la personne qui engageait sa responsabilité pénale et qui l'a transférée ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil

Article 3

Exigences pour exercer la profession de transporteur par route

- « 1. Les entreprises qui exercent la profession de transporteur par route :
- a) sont établies de façon stable et effective dans un État membre ;
 - b) sont honorables ;
 - c) ont la capacité financière appropriée ; et
 - d) ont la capacité professionnelle requise. »

Article 6

- « 1. Sous réserve du paragraphe 2 du présent article, les États membres déterminent les conditions que doivent remplir des entreprises et des gestionnaires de transport pour satisfaire à l'exigence d'honorabilité prévue à l'article 3, paragraphe 1, point b).

Pour déterminer si une entreprise satisfait à cette exigence, les États membres tiennent compte de la conduite de cette entreprise, de ses gestionnaires de transport, de ses directeurs exécutifs et de toute autre personne concernée qui pourrait être désignée par l'État membre. Toute référence, dans le présent article, à une condamnation, à une sanction ou à une infraction inclut les condamnations prononcées à l'encontre de l'entreprise elle-même, de ses gestionnaires de transport, de ses directeurs exécutifs et de toute autre personne concernée qui pourrait être désignée par l'État membre, ainsi que les sanctions encourues et les infractions commises par eux. [...]

b) le gestionnaire de transport ou l'entreprise de transport n'a pas fait l'objet, dans un ou plusieurs États membres, d'une condamnation pénale grave ou ne s'est pas vu infligé de sanction pour avoir gravement enfreint les réglementations communautaires qui concernent notamment :

- i) les temps de conduite et de repos des conducteurs, le temps de travail et l'installation et l'utilisation des appareils de contrôle ; [...]

DROIT AUTRICHIEN

Verwaltungsstrafgesetz (loi sur les sanctions administratives), du 31 janvier 1991 (BGBl. 52/1991)

Article 9, paragraphe 2

« [...] les personnes habilitées à représenter une société vis-à-vis des tiers peuvent désigner, en tant que préposés responsables, une ou plusieurs personnes qui ne font pas partie du cercle des personnes habilitées à la représenter vis-à-vis des tiers, auxquelles incombent la responsabilité du respect des règles administratives relatives à certains domaines de l'entreprise, territorialement ou matériellement délimités. »

Gewerbeordnung (code des professions artisanales, commerciales et industrielles), du 18 mars 1994 (BGBl. 194/1994)

Article 91, paragraphe 2

« L'autorisation d'exercer une activité professionnelle ne peut être retirée à une personne morale exerçant une activité industrielle ou artisanale que si les motifs du retrait se rapportent à une personne physique exerçant une influence significative sur la conduite des affaires et si l'entité exerçant l'activité professionnelle n'a pas écarté cette personne physique dans le délai que l'administration lui a fixé à cet effet. »

Güterbeförderungsgesetz (loi relative au transport routier de marchandises), du 31 août 1995 (BGBl. 593/1995)

Article 5, paragraphe 2

« L'honorabilité de l'entreprise de transport n'est pas établie notamment lorsque le demandeur, le titulaire de l'autorisation d'exercer une activité professionnelle ou le gestionnaire de transport a été définitivement condamné à une peine privative de liberté de plus de trois mois ou à une amende de plus de 180 jours-amende ou a commis des infractions graves aux réglementations en vigueur dans les domaines des conditions salariales et de travail du secteur professionnel concerné ou du transport de marchandises, en particulier des temps de conduite et de repos des conducteurs. »

5.2 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle que le droit de l'Union prévoit que les entreprises de transport doivent satisfaire à une exigence d'honorabilité. En particulier, ni l'entreprise ni son gestionnaire de transport ou une autre « personne concernée » désignée par l'État membre concerné ne doivent avoir fait l'objet d'une condamnation pénale grave ou s'être vu infliger de sanction pour avoir gravement enfreint le droit de l'Union en ce qui concerne les temps de conduite et de repos des conducteurs, le temps de travail ou l'installation et l'utilisation des appareils de contrôle. De telles condamnations ou sanctions peuvent conduire à la perte de l'honorabilité de l'entreprise et au retrait de l'autorisation d'exercer la profession de transporteur.

Ensuite, la Cour observe qu'une personne préposée telle que celle en cause doit être considérée comme « personne concernée » désignée par l'État membre, de sorte que sa conduite doit être prise en compte aux fins d'apprécier l'honorabilité de l'entreprise en cause.

Une réglementation nationale telle que celle en cause fait obstacle, en violation du droit de l'Union, à la remise en cause de l'honorabilité des entreprises de transport routier et à l'adoption de sanctions à leur égard, alors même que ces personnes ont commis de graves infractions aux réglementations du droit de l'Union.

Par conséquent, les condamnations graves prononcées à l'encontre de ces personnes et les sanctions infligées ne donneraient jamais lieu à une procédure de contrôle de l'honorabilité de l'entreprise concernée ni ne seraient prises en considération lors des contrôles exercés par les autorités compétentes afin de vérifier que les entreprises autorisées à exercer la profession de transporteur par route continuent de satisfaire aux exigences posées par le droit de l'Union.

Ainsi, la commission des infractions ne pourrait jamais aboutir à la perte d'une telle honorabilité ni au retrait ou à la suspension de l'autorisation d'exercer la profession de transporteur par route.

La Cour conclut que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'une entreprise puisse désigner une personne en tant que responsable du respect des dispositions de l'Union concernant les temps de conduite et de repos des conducteurs, et transférer ainsi à cette dernière la responsabilité pénale des infractions à ces dispositions, lorsque le droit national ne permet pas de prendre en compte les infractions ainsi imputées audit préposé afin d'apprécier si l'entreprise de transport satisfait à l'exigence d'honorabilité.

5.3 Décision de la Cour

« L'article 22 du règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 21 octobre 2009, établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du Conseil, tel que modifié par le règlement (UE) n° 517/2013 du Conseil, du 13 mai 2013, lu en combinaison avec l'article 6, paragraphe 1, du règlement n° 1071/2009, tel que modifié, doit être interprété en ce sens que :

il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une personne qui engage sa responsabilité pénale pour les infractions commises au sein d'une entreprise de transport routier et dont la conduite est prise en compte aux fins de l'appréciation de l'honorabilité de cette entreprise peut désigner une personne en tant que préposé responsable du respect des dispositions du droit de l'Union concernant les temps de conduite et de repos des conducteurs, et transférer ainsi à cette dernière personne la responsabilité pénale du fait des infractions à ces dispositions du droit de l'Union, lorsque le droit national ne permet pas de prendre en compte les infractions ainsi imputées audit préposé afin d'apprécier si ladite entreprise satisfait à l'exigence d'honorabilité. »