



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 05/2015

mai 2015

1. Le cambriolage du véhicule de l'employeur garé sur un parking public par le salarié constitue un risque de l'entreprise à charge de l'employeur p.1

2. Les longues absences pour cause de maladie due à un accident du travail ne sont pas de nature à constituer un motif de licenciement p.3

3. Retour sur notre IJ 3/2014 : Surveillance sur le lieu de travail : l'employeur n'a pas le droit d'inspecter les emails clairement identifiés comme « confidentiels et privés » de ses salariés. p.5

4. Le fait par le salarié de ne pas réceptionner les lettres recommandées de l'avocat de son employeur l'invitant à se soumettre à un contrôle médical constitue une faute empêchant le droit de contrôle de l'employeur, mais ne saurait pas renverser la présomption de maladie, ni transformer l'absence du salarié en absence injustifiée pour justifier une rupture avec effet immédiat du contrat de travail p.7

5. Licenciement collectif : est contraire au droit de l'Union, une réglementation nationale qui introduit « l'entreprise », et non « l'établissement », comme seule unité de référence aux fins du calcul du nombre de licenciements dans le cadre de procédures de licenciements collectifs, lorsque ceci peut faire obstacle à la mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation des représentants des salariés p.9

1. Le cambriolage du véhicule de l'employeur mis à disposition du salarié qui l'a laissé verrouillé sur un parking public constitue un risque de l'entreprise et ne permet pas à l'employeur d'obtenir indemnisation du dommage malgré une reconnaissance de dette écrite par le salarié

Arrêt de la Cour d'appel du 2 avril 2015 n°41299 du rôle

Faits

Le salarié B a été engagé auprès de la société A le 1^{er} mars 2011 sur base d'une clause d'essai de 3 mois expirant le 31 mai 2011.

B ayant eu l'autorisation de son employeur d'utiliser le véhicule de la société le week-end des 28 et 29 mai 2011, pour effectuer les trajets domicile-lieu de travail, utilisa le pré-dit véhicule pendant le week-end en le laissant sur un parking le soir du 28 mai 2011 à cause d'un malaise l'ayant empêché de conduire. Le véhicule bien que correctement verrouillé, fut cambriolé et le matériel se trouvant à l'intérieur volé.

Le 31 mai 2011, dernier jour de la période d'essai, B fut licencié avec effet immédiat pour avoir, par son comportement, causé un dommage matériel à son employeur d'un montant d'environ 7.100 €, montant pour lequel le salarié s'est déclaré débi-

teur par une reconnaissance de dette signée.

Par requête du 10 mai 2012, B réclama à son ancien employeur la société A, suite à son licenciement avec effet immédiat, différents montants indemnitaires.

Jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 31 mai 2011 à l'égard de B.

Il a déclaré nul l'engagement de B à supporter le dommage subi par l'employeur en relation avec le cambriolage dans la nuit du 28 au 29 mai 2011 via reconnaissance de dette signée par le salarié.



Il a déclaré non fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et a déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel de 2.024 € (correspondant à un mois de salaire) de son préjudice moral à concurrence de 500 € et en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence de 583,56 €.

La société A a régulièrement relevé appel du jugement par acte d'huissier du 13 décembre 2013.

Arrêt de la Cour d'appel

a. Quant à la nature du licenciement avec effet immédiat

Concernant la nature du licenciement avec effet immédiat de B intervenu le 31 mai 2011, dont l'employeur conteste qu'il soit abusif du fait de l'imprécision des faits énoncés dans la lettre de congédiement, la Cour renvoie au contenu du courrier litigieux intégralement repris dans le jugement et constate, à l'instar du tribunal du travail, que le contenu de la lettre litigieuse pêche par son imprécision et empêche ainsi tant le salarié que les juridictions du travail de connaître la nature et la portée exacte des fautes reprochées au salarié et d'en rapporter la fausseté.

C'est encore à bon droit que le Tribunal du travail a décidé qu'il n'était pas permis à l'employeur de pallier les lacunes manifestes d'une lettre de motivation en fournissant les détails des motifs du licenciement par le biais d'une offre de preuve ultérieure, dès lors que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motif rendant ce dernier abusif.

Le jugement est partant à confirmer à cet égard.

b. Quant aux indemnités réclamées par le salarié

Le salarié abusivement licencié dans le cadre d'un contrat à l'essai n'a pas droit, à défaut de disposition légale spéciale, contrairement au salarié lié à l'employeur par un contrat à durée indéterminée, à une indemnité compensatoire

de préavis, de sorte que c'est à bon escient que la demande afférente de B a été déclarée non fondée par les juges de première instance.

Le salarié abusivement licencié a cependant, même dans le cadre d'un contrat à l'essai, droit à l'indemnisation des préjudices matériels et moraux subis, à la double condition que les préjudices allégués soient avérés et en relation directe avec le licenciement abusif.

Le Tribunal du travail ayant fait une saine appréciation de la situation financière, matérielle du salarié suite à son licenciement abusif, le jugement est à confirmer en ce qu'il lui a alloué, compte tenu de son âge au moment du licenciement (20 ans), de la situation sur le marché de l'emploi, de la nature de l'emploi occupé par lui et du fait qu'il a retrouvé un emploi dans le mois de son licenciement, la somme de 2.024 € correspondant à un mois de salaire pour le préjudice matériel subi et 500 € pour le préjudice moral.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a accordé au salarié une indemnité pour congé non pris de 583,56 € conformément à l'article L.233-12 du code du travail dans la mesure où l'employeur n'a pas établi lui avoir accordé le congé légal dû, respectivement lui avoir payé l'indemnité afférente.

c. Quant à la validité de l'engagement du salarié de supporter le dommage

La Cour confirme l'interprétation du Tribunal du travail, en ce qu'il a retenu :

« En l'espèce, il est constant en cause que le requérant a laissé le véhicule de la société que l'employeur l'avait autorisé à utiliser, sur un parking public dans la nuit du 28 au 29 mai 2011. Le véhicule a été cambriolé au cours de la nuit et la société a subi un dommage.

Indépendamment de la question de savoir pourquoi le requérant a laissé le véhicule sur le parking public et ne l'a pas ramené chez lui ou déposé à l'entreprise, ce fait ne peut pas être qualifié d'acte volontaire ou de négligence grave à l'origine du dommage causé à l'employeur. En garant le véhicule sur ledit parking, le requérant ne pouvait,

en effet, pas prévoir qu'un cambriolage allait avoir lieu.

Le dommage causé à la société défenderesse au cours de la nuit du 28 au 29 mai 2011 constitue partant un dommage relevant des risques engendrés par l'activité de l'entreprise et n'est pas le résultat d'un acte volontaire ou d'une négligence grave du salarié.

En application des dispositions combinées des articles L.121-3 et L.121-9 du Code du travail, l'engagement du requérant à supporter le dommage subi par l'employeur en relation avec le cambriolage de la camionnette est, dès lors, nul. »

Article L.121-3 du Code du travail

Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations.

Article L.121-9 du Code du travail

L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

La Cour d'appel rejoint les premiers juges pour déclarer l'engagement du salarié à supporter le dommage subi par l'employeur nul et déclarer la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à voir à supporter les dommages litigieux par le salarié non fondée, ce d'autant qu'il résulte des renseignements fournis que l'employeur a été intégralement dédommagé par son assurance du préjudice subi suite au cambriolage de la camionnette dans la nuit du 28 au 29 mai 2011.

Le jugement est partant à confirmer.

2. Les longues absences pour causes de maladie, dues à un accident du travail qui est survenu sur le lieu de travail et lors de l'accomplissement de l'activité professionnelle, et qui ont donc leur origine dans l'activité de l'entreprise, ne sont pas de nature à constituer un motif de licenciement

Arrêt de la Cour d'appel du 18 mai 2015 n°39404 du rôle

Faits

Par jugement du 9 juillet 2012, le tribunal du travail de Diekirch a décidé que le licenciement avec préavis du 13 janvier 2009 du salarié A par la société C est justifié.

De ce fait, le tribunal a rejeté la demande de A tendant à l'indemnisation du préjudice que le licenciement lui aurait causé.

Le 31 août 2012, le salarié A a fait appel de ce jugement.

Devant la Cour d'Appel

a. Les arguments des parties

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a décidé que le licenciement était justifié par les absences au cours des années 2002 à 2008 invoquées par l'employeur.

Il soutient notamment qu'en date du 14 décembre 2006 il aurait été victime d'un accident du travail, qui aurait nécessité deux interventions chirurgicales et une longue rééducation. Le tribunal aurait à tort retenu les absences de 2007 et 2008 comme motifs justifiant un licenciement avec préavis, alors que ces absences sont imputables à cet accident du travail.

Le salarié relève que si l'on fait abstraction de ces absences, il aurait été malade un seul jour en 2007 et trois jours en 2008. Les absences de 2007 et 2008 ne pourraient alors pas être considérées comme motifs d'un licenciement.

Il demande à ce que le licenciement soit déclaré abusif et à ce que l'employeur soit condamné à lui payer les montants de 12.583,56 € au titre du préjudice matériel subi pour la période du 15 sep-

tembre 2009 au 30 juin 2010 et de 10.000 € en réparation de son préjudice moral.

L'employeur considère que c'est à raison que le tribunal du travail a pris en considération toutes les absences du salarié, y compris celles en lien avec l'accident de travail du 14 décembre 2006, et a conclu à la confirmation du jugement.

b. L'avis de la Cour sur le caractère abusif du licenciement

Le salarié était au service de la société C depuis le 9 octobre 1996. Il était âgé de presque 44 ans au moment de son licenciement.

Dans la lettre de motivation du licenciement, l'employeur invoque les « absences habituelles, répétées et prolongées » durant les années 2002 à 2008. Il relève que le salarié s'est absenté pour cause de maladie pendant les journées de travail de huit heures aux dates indiquées, jour par jour, pour ces sept années.

Il conclut cette liste en indiquant les heures travaillées et les heures d'absence pour cause de maladie, année par année :

2002 : 1.463,25 heures de travail et 524 heures d'absence ;
2003 : 1.702,00 et 266,25 ;
2004 : 1.415,25 et 539,25 ;
2005 : 1.441,00 et 328 ;
2006 : 1.427,25 et 486,75 ;
2007 : 1.302,00 et 608 ;
2008 : 1.536,25 et 372.

L'employeur précise ce qui suit : « Ces absences ont été d'une fréquence et d'une durée telles qu'elles ont apporté une gêne grave et sérieuse au fonctionnement de l'entreprise. La fréquence des absences a manifestement un caractère anormal ou excessif.

La perturbation du fonctionnement de l'entreprise ne permet pas à votre employeur de compter sur votre collaboration régulière et efficace. »

La Cour constate que, suivant la déclaration d'accident du travail de la société C, lors de son travail à l'atelier de l'entreprise le 14 décembre 2006, au cours d'une manœuvre avec le pont roulant, le salarié A « s'est accroché avec un pied derrière un garde-corps qui était déposé par terre et ... est tombé » et son épaule gauche s'est démise.

Au vu des certificats médicaux, la Cour est d'avis qu'il est établi que l'accident du 14 décembre 2006 et les deux interventions chirurgicales qui s'en sont suivies, sont à l'origine des absences des 14 au 22 décembre 2006 (7 jours), du 8 janvier au 20 avril 2007 (18, 20, 22 et 15 jours) et du 19 août au 17 octobre 2008 (9, 22 et 13 jours).

Ces longues absences en 2007 et 2008, invoquées par l'employeur, dues à l'accident du travail du 14 décembre 2006, qui est survenu sur le lieu de travail et lors de l'accomplissement de l'activité professionnelle, ont donc leur origine dans l'activité de l'entreprise et ne sont pas de nature à constituer un motif de licenciement.

Le salarié était en outre absent pour cause de maladie un jour en 2007 (10 août) et trois jours en 2008 (les 2 avril, 7 et 8 mai). Ces quatre jours d'absence en 2007 et 2008 ne constituent pas des motifs sérieux de licenciement.

Dès lors, l'employeur ne peut pas procéder en janvier 2009 au licenciement de A en invoquant la perturbation du fonctionnement de l'entreprise par les absences prolongées et répétées de 2002 à 2006.

Les motifs du licenciement du 13 janvier 2009 ne constituent pas des motifs sérieux et le licenciement, dépourvu de

motifs sérieux, est à considérer comme abusif.

L'appel du salarié est donc fondé et le jugement est à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié.

c. L'avis de la Cour sur l'indemnisation du salarié en réparation de son licenciement abusif

Le salarié A, âgé de presque 44 ans, a été licencié après 12 années de service. Son préavis s'étendait du 15 janvier au 15 septembre 2009 et par courrier daté du 26 mai 2009 il a été dispensé de travail pour le restant du préavis.

Il soutient avoir subi un préjudice matériel du fait de la perte de son salaire du 16 septembre 2009 au 30 juin 2010.

Il s'est inscrit comme demandeur d'emploi en Belgique à partir du 28 septembre 2009, a fait une formation d'agent de gardiennage à raison de 35 heures hebdomadaires dans la période du 26 novembre 2009 au 28 janvier 2010, a touché durant l'année 2010 des allocations de chômage brutes de 1.323,92 €, 254,60 € et 1.038,18 € pour les mois de janvier à mars 2010.

En 2010, pour la période du 1^{er} février au 8 novembre 2010, il a touché de la part de la société B le montant brut de 7.157,14 €.

En 2010 toujours, il a touché pour la période du 9 mars au 9 mai 2010 le montant de 2.054,30 € de la part de la société F.

Suivant fiches de salaire de juin 2010 à juillet 2011, il a travaillé en tant qu'agent de sécurité à plein temps à partir du 18 juin 2010 pour la société B.

De février à décembre 2009, le salarié A a soumis des candidatures spontanées à un certain nombre d'entreprises, en moyenne au maximum deux candidatures par mois.

Il ne résulte d'aucune pièce quelles sont les entreprises auprès desquelles il s'est présenté à la demande de l'agence belge pour l'emploi.

Suivant son décompte, il n'aurait pas touché d'indemnité de chômage de septembre à décembre 2009, tandis que des indemnités (variables) lui ont été versées de janvier à mars 2010.

Le salarié A n'a pas expliqué la raison pour laquelle aucune indemnité de chômage ne lui aurait été réglée durant ces trois mois et demi. Il convient de relever qu'il a été indemnisé en janvier 2010, période de formation, tandis qu'il n'aurait pas été indemnisé en décembre 2009, également période de formation.

Au vu de ces éléments, la Cour admet que la période d'inactivité imputable à l'employeur s'étend du 26 mai 2009 au 31 décembre 2009. Durant le préavis, le salarié a été rémunéré par l'employeur. Il a donc subi une perte de revenus en lien avec le licenciement du 16 septembre au 31 décembre 2009.

La moitié de la période de formation est prise en compte étant donné que la formation comme agent de gardiennage a permis au salarié de compléter ses compétences, d'exercer des activités rémunérées à partir de février 2010 et lui a procuré un emploi régulier à partir du 18 juin 2010. Cette formation a donc contribué à la diminution du dommage causé par l'employeur.

La rémunération mensuelle de 2.681,43 € auprès de la société C, mise en compte par le salarié, n'est pas discutée. Etant donné qu'il n'est pas établi que le

salarié n'a pas eu droit à des indemnités de chômage du 16 septembre au 31 décembre 2009, la perte intégrale des revenus alléguée, contestée, n'est pas établie.

La Cour évalue la perte de revenus au montant brut de 5.800 €.

Dans ces circonstances, et en tenant compte notamment de l'ancienneté de 12 ans et de l'âge de presque 44 ans au moment du licenciement, de la décision de licenciement en raison des conséquences d'un accident de travail, le préjudice moral est fixé à 8.000 €.

La demande du salarié tendant à l'allocation d'intérêts à compter de la réalisation du dommage, soit à partir de chaque échéance des revenus perdus et à partir du licenciement en ce qui concerne le préjudice moral est justifiée. En effet, les intérêts compensatoires, tels que demandés, peuvent être alloués pour dédommager le préjudice additionnel subi du fait que l'indemnisation n'intervient qu'avec retard par rapport à la date de réalisation du préjudice.

Les intérêts sont alloués sur le montant de 5.800 € à partir du 5 novembre 2009, date moyenne des échéances, et sur le montant de 8.000 € à partir du 13 janvier 2009, date du licenciement.

Le salarié A demande encore l'allocation du montant de 800 € pour la première instance et de 1.500 € pour l'instance d'appel à titre d'indemnité de procédure.

La Cour fixe à 800 € l'indemnité pour la première instance et à 1.500 € l'indemnité pour l'instance d'appel.

3. RETOUR SUR NOTRE IJ 3/2014

L'employeur n'a pas le droit d'inspecter les emails clairement identifiés comme « confidentiels et privés » de ses salariés. Dans quelle mesure l'employeur commet-il une faute en les ouvrant ?

Relaxe complète de l'employeur en première instance

Revirement partiel en appel en faveur de la salariée : Infraction à la loi relative à la protection à l'égard du traitement des données à caractère personnel¹, mais pas une atteinte à la vie privée ni une violation du secret des correspondances, un e-mail ne pouvant être assimilé à une lettre.

Deux fois 500 € d'amende², mais aucune indemnisation de la salariée.

Arrêt de la Cour d'appel du 28 avril 2015 n°159/15 V

Faits

Une salariée travaillait depuis 2010 pour une société (ci-après la société) en tant que responsable de l'audit interne au sein de cette société.

En raison du caractère sensible des données traitées, l'entreprise fait signer à ses salariés un document limitant strictement l'usage privée de leur adresse professionnelle. La réception de messages privés n'est toutefois pas totalement interdite.

La société dispose d'une autorisation³ de la Commission nationale de la protection des données (CNPD) pour le traitement des données à caractère personnel.

Le contrat de travail de la salarié a été résilié par l'employeur en octobre 2011, avec un préavis légal de deux mois. La salariée a été dispensée de travailler pendant son préavis et l'accès au lieu de travail et à ses emails lui a été refusé à partir de cette date.

Après son licenciement, la salariée a été informée du fait que ses emails ont été consultés par l'employeur, plus précisément trois messages dont un était

sans intitulé, le second portait l'intitulé « Privé - Drink nouvel an » et le troisième intitulé « Private confidential ».

La salariée a alors porté l'affaire devant le tribunal correctionnel au moyen d'une citation directe⁴.

Les cités directs sont la société employeuse et deux des responsables de la société.

La salariée demande au tribunal correctionnel de condamner les cités ;

- au pénal pour avoir violé le secret des correspondances, la loi relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et la loi sur la protection de la vie privée;
- au civil, au paiement d'un montant total de 14.000 € pour l'indemniser du préjudice moral subi.

Jugement du tribunal correctionnel⁵

Le tribunal relève dans son jugement d'abord que, **suite à la rupture d'un contrat de travail et le départ d'un salarié d'une entreprise, les emails professionnels doivent pouvoir être redirigés vers les responsables de la société afin qu'ils en assurent le suivi. Il est toutefois autrement des emails strictement privés, qui, même après un licenciement, et même après avoir été redirigés vers un responsable de la société, ne doivent pas être ouverts.**

Le premier email ne contient pas de titre. L'expéditeur est d'une banque avec laquelle l'employeur était en relation d'affaires. Les personnes responsables de l'ouverture du message pouvaient ainsi légitimement penser qu'il s'agissait d'un email professionnel.

Quant au second email, intitulé « Privé - Drink Nouvel An », le tribunal estime qu'on peut en déduire qu'il s'agissait d'une invitation officielle destinée à plusieurs personnes alors que rien dans le titre du message ne laisse penser qu'il s'agit d'un email privé destiné exclusivement à la salariée. En outre, l'expéditeur du message travaillait pour une entreprise avec laquelle l'employeur était en relation d'affaires. Le tribunal retient alors qu'il y a un doute quant au fait que l'employeur ait agi avec l'intention d'atteindre au secret des correspondances privées et de violer la loi en matière de protection des données et protection

1 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

2 Somme d'argent à verser à l'État.

3 numéro 159/2009 du 2 juin 2009.

4 La citation directe est une procédure simple qui permet à une personne qui estime être victime d'une infraction de saisir directement le tribunal correctionnel et de requérir la condamnation au pénal de la personne citée, ainsi que le cas échéant l'attribution de dommages et intérêts pour le préjudice éventuellement subi.

5 Jugement du 20 mars 2014, n°905/2014

de la vie privée. Cela d'autant plus que ce mail semblait avoir été envoyé à une multitude de destinataires.

Le dernier message était intitulé « Private confidential ». Il a été expédié à partir d'un institut bancaire avec lequel l'employeur était également en relation professionnelle. L'employeur explique que c'était pour assurer le suivi et la continuité du travail qu'il a ouvert ce message. Le tribunal admet cette explication et en déduit qu'il y a pour le moins un doute que l'employeur ait voulu attenter à la vie privée de la salariée en ouvrant ce mail.

Le tribunal correctionnel en conclut qu'aucune infraction pénale n'est établie à l'encontre des cités et qu'il n'est pas compétent pour apprécier la demande civile de la plaignante.

La salariée a porté l'affaire devant la Cour d'appel.

Arrêt de la Cour d'appel du 28 avril 2015⁶

a. Traitement des données à caractère personnel

Le traitement des données à caractère personnel est protégé à titre général par les dispositions de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui prévoit en son article 11 que « le traitement à des fins de surveillance sur le lieu de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur, s'il est le responsable du traitement, que dans les conditions visées à l'article L.261-1 du Code du travail ».

La même loi définit en son article 2 (e) la notion de « donnée à caractère personnel » comme étant « toute information de quelque nature qu'elle soit et indépendamment de son support, y compris le son et l'image, concernant une personne identifiée ou identifiable (...) ».

Le traitement de ces données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail est soumis à une autorisation préalable de la CNPD. Selon l'article L.261-1 du Code du tra-

vail, il ne peut être mis en œuvre par l'employeur que « s'il est nécessaire, 1. pour les besoins de sécurité et de santé des employés, ou, 2. pour des besoins de protection des biens de l'entreprise, ou, 3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou, 4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou, 5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code (...) ».

L'article L.261-1 du Code du travail précise encore que « le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur ».

L'article 1^{er} de la loi du 30 mai 2005, relative aux dispositions spécifiques de protection de la personne à l'égard du traitement des données à caractère personnel dans le secteur des communications électroniques, dispose, en outre, que « sous réserve des dispositions générales concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ou régissant les réseaux et services de communications électroniques, les dispositions suivantes s'appliquent spécifiquement au traitement de ces données à caractère personnel dans le cadre de la fourniture de services de communications électroniques accessibles au public sur les réseaux de communications publics, y compris les réseaux de communication publics qui prennent en charge les dispositifs de collecte de données et d'identification. »

L'article 4 de la même loi garantit la confidentialité de communications en prévoyant que « (1) tout fournisseur de services ou opérateur **garantit la confidentialité des communications** effectuées au moyen d'un réseau de communications public et de services de communications électroniques accessibles au public, ainsi que la confidentialité des données relatives au trafic y afférentes. » **Ledit article interdit ensuite au point (2) à toute autre personne que l'utilisateur concerné « d'écouter, d'intercepter, de stocker les communications et les données relatives au trafic y afférent, ou de les soumettre à tout autre**

moyen d'interception ou de surveillance sans le consentement de l'utilisateur concerné ».

Il suit des dispositions légales précitées que la société était tenue de garantir la confidentialité des communications électroniques privées de ses salariés.

En l'occurrence, la société a obtenu par délibération de la CNPD une autorisation de traitement des données à caractère personnel. Ladite autorisation précise que si la CNPD retient la présomption que les courriels échangés sur le lieu de travail sont de nature professionnelle, une éventuelle interdiction par l'employeur d'une utilisation privée de la messagerie électronique ne confère pas pour autant à tous les courriels personnels la qualité de courriels professionnels.

L'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins privées n'est donc pas interdite par la société à ses employés. Il ne ressort également pas du règlement interne de la société, versé en cause, que les salariés se seraient engagés à ne pas utiliser la messagerie professionnelle à des fins privées.

Il ressort de ce qui précède que l'utilisation par X de sa messagerie professionnelle auprès de la société à des fins privées ne lui était pas interdite. Les messages transitant par ce biais sont cependant à considérer, sauf preuve du contraire, comme des messages à caractère professionnel.

La Cour considère, tout comme les juges de première instance, que le premier courriel en cause ne comportant aucun intitulé ne peut pas être considéré comme faisant preuve du caractère privé de l'envoi.

Il en va de même du second message incriminé, intitulé « Privé-Drink Nouvel AN ». Le caractère privé de ce message laisse d'être établi, alors que ni l'intitulé « Privé-Drink Nouvel AN » ni son contenu ne permettent de conclure au caractère privé de ce message, mais font suggérer des relations professionnelles. La présomption du caractère professionnel du message n'a partant pas été renversée, de sorte qu'en consultant ledit message les intimés en cause n'ont pas enfreint les dispositions légales précitées.

Quant au dernier courriel litigieux, son caractère privé résulte des termes mêmes de l'intitulé du message. En indiquant non seulement « PRIVATE » mais surtout « CONFIDENTIAL » l'expéditrice a visé clairement X comme étant la seule destinataire de son envoi, de sorte que le caractère privé du courriel est établi.

Les dispositions légales assurant la protection des données à caractère personnel et la confidentialité des communications n'exigeant pas de dol spécial pour la constitution de l'élément moral des infractions visées, **la simple consultation du message privé et confidentiel implique une intention coupable.**

En l'occurrence, Z, dirigeant de la société, a consulté ledit courriel électronique adressé à X, immédiatement après sa réception par la société, de sorte qu'il y a lieu de retenir ledit cité direct dans les liens des infractions aux lois précitées.

Quant à la société, la personne morale peut être déclarée responsable pénalement lorsqu'un crime ou un délit est commis au nom et dans l'intérêt d'une personne morale par un de ses organes légaux ou par un ou plusieurs dirigeants de droit ou de fait. La responsabilité pénale de la personne morale n'exclut pas celle de la personne physique auteur ou complice de l'infraction.

Dans la mesure où Z, dirigeant de la société, a agi, en consultant le courriel en cause, a son lieu de travail et pour le compte de la société, la responsabilité de la société est engagée et doit être retenue pour les agissements de son dirigeant.

b. Atteinte à la vie privée

La loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée punit en son article 2. 3° quiconque a volontairement porté atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui « *en ouvrant sans l'accord de la personne à laquelle il est adressé ou celle dont il émane, un message expédié ou transmis sous pli fermé, ou, en prenant connaissance, par un appareil quelconque, du contenu d'un tel message ou en supprimant un tel message* ».

La Cour d'appel estime que le principe de l'interprétation stricte de la loi pénale s'oppose à étendre sa portée à des cas qui ne rentrent pas dans ses termes. Elle en conclut qu'il n'est **pas possible d'étendre la notion de « correspondance sous pli fermé » au fait d'ouvrir un message électronique**, cette interprétation étant en outre en défaveur des auteurs de l'infraction.

Elle ne retient donc aucune violation à la loi du 11 août 1982 protégeant la vie privée.

c. Secret des correspondances

L'article 460 du Code pénal sanctionne quiconque aurait supprimé « **une lettre confiée à la poste** », ou celui qui l'a ouverte pour en violer le secret d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une peine d'amende.

La Cour d'appel refuse d'étendre cet article à l'ouverture d'un courriel électronique et ne retient donc aucune atteinte au secret des correspondances.

d. Condamnation

AU PÉNAL

La Cour condamne Z et la société au paiement d'une amende de 500 € chacun.

AU CIVIL

La Cour considère que X n'a pas établi un quelconque préjudice moral du simple fait que l'un de ses anciens employeurs a consulté ledit courriel.

Elle rejette donc ses demandes en dommages et intérêts.

4. Le fait par le salarié de ne pas vouloir réceptionner les lettres recommandées de l'avocat de son employeur l'invitant à se soumettre à un contrôle médical constitue une faute empêchant le droit de contrôle de l'employeur, mais ne saurait par contre pas renverser la présomption de maladie, ni transformer l'absence du salarié en absence injustifiée pour justifier une rupture avec effet immédiat du contrat de travail

Arrêt de la Cour du 26 mars 2015 n°40314 du rôle

Faits

Par requête du 7 novembre 2012, A ayant exercé les fonctions d'ingénieur agronome, a fait convoquer son ancien employeur, la société coopérative B, devant le Tribunal du travail de Diekirch, pour voir déclarer abusif son licenciement

avec effet immédiat du 23 juillet 2012 et pour l'entendre condamner à lui payer une indemnité de préavis, une indemnité de départ et des dommages-intérêts du chef de préjudices matériels et moraux.

Suivant courriers électroniques des 2 et 15 mars 2012, A et la société B étaient en discussion au sujet de l'obligation de A de s'impliquer dans un projet D. En réponse à un courriel électronique de A du 7 mars 2012, la société B a réfuté dans une lettre datée du 23 avril 2012 la position défendue par A dans le cadre

de ces discussions et lui a fait savoir qu'il devait participer au projet D. Suivant lettres recommandées avec avis de réception postées le 26 avril 2012 et le 21 mai 2012, Maître PS a, à la demande de la société B, envoyé à A par deux fois la lettre de la société B datée du 23 avril 2012. Ces lettres ont été renvoyées à Maître PS, le salarié A ayant refusé de les accepter.

Suivant certificat médical du 5 février 2013, A a été en arrêt maladie et suivi dans le service d'orthopédie du 27 avril 2012 au 18 juillet 2012, ce suite à une fracture de la clavicule. Aux termes de ce certificat médical, la reprise des activités de A a été autorisée dès lors que la consolidation de la fracture a été constatée le 18 juillet 2012. Par lettres recommandées avec avis de réception postées le 15 juin 2012 et le 9 juillet 2012, Maître PS avait, à la demande de la société B, convoqué A à un contrôle médical pour le 25 juin 2012 et pour le 16 juillet 2012. Le salarié A avait refusé ces courriers et ne s'était pas présenté à ces contrôles.

Par jugement du 31 mai 2013, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement pour faute grave justifié et a débouté A de ses autres demandes.

Le salarié A a été condamné à rembourser les indemnités de chômage à l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Pour déclarer le licenciement non abusif, le Tribunal du travail a considéré que A s'était rendu coupable d'une insubordination grave en refusant de se soumettre, sans motif valable, au contrôle médical demandé par l'employeur, pendant son arrêt maladie.

Instance d'appel

Par exploit d'huissier du 8 juillet 2013, A a relevé appel du jugement du 31 mai 2013 et demandé à la Cour d'appel de déclarer le licenciement abusif et de faire droit à ses demandes en paiement d'une indemnité de départ de 12 mois de salaire, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois de salaire et en paiement de 125.000 € du chef de préjudice moral et de 575.450 € du chef de préjudice matériel.

a. Position du salarié

A ne conteste pas le droit de l'employeur de le convoquer à un contrôle médical.

Il soutient que le refus de réceptionner les courriers recommandés relatifs au contrôle médical n'équivaut pas au refus de se soumettre aux instructions de son employeur. Il soutient dans ce contexte qu'il a pour règle de ne pas accepter les courriers recommandés dont il ne connaît pas l'expéditeur, qu'il ne connaissait pas Maître PS, qu'il n'avait aucune idée de la personne de l'expéditeur et du contenu des lettres et que n'ayant pas connaissance de la convocation chez le médecin de contrôle il ne saurait lui être reproché de ne pas s'être présenté.

b. Position de l'employeur

La société B soutient que le salarié qui refuse d'accepter une lettre recommandée doit en assumer les conséquences de sorte que les envois recommandés produisent leurs effets dès à partir du jour où le destinataire en a été avisé et que le refus de réceptionner sans motif valable des lettres recommandées constitue une insubordination grave.

Elle ajoute que l'employeur a le droit de renverser par un contrôle médical la présomption de maladie découlant d'un certificat médical et que l'obstruction faite à ce droit a pour conséquence de renverser la présomption et permet de qualifier les absences du salarié d'absences injustifiées.

c. Analyse de la Cour

Les lettres de convocation au contrôle médical ayant été les troisième et quatrième lettres envoyées à A par Maître PS, dont le cachet de l'étude a figuré sur les pièces accompagnant ces lettres, A, qui était en discussion avec son employeur antérieurement à son absence et qui n'a pas fait état d'une situation conflictuelle l'opposant à une tierce personne, pouvant expliquer l'envoi de lettres recommandées par un avocat, a bien dû se douter que les lettres du 15 juin 2012 et du 9 juillet 2012 avaient trait à son contrat de travail.

Le devoir de loyauté du salarié vis-à-vis de l'employeur l'oblige à prendre connaissance des courriers relatifs à son contrat de travail.

Le droit de contrôle de l'employeur oblige également le salarié à ne pas faire obstruction à l'exercice de ce droit.

En ne prenant pas connaissance des lettres du 15 juin 2012 et du 9 juillet 2012, A a commis une faute, faute qui a eu pour conséquence qu'il y a eu obstruction au droit de contrôle de l'employeur.

Au regard de la nature du certificat versé, qui fait état d'éléments objectifs quant à l'état de santé déficient de A, et au regard de la considération que l'absence d'un salarié auprès du médecin contrôleur ne s'explique pas nécessairement par la volonté du salarié de ne pas faire découvrir un état de santé non déficient, la Cour ne saurait admettre que la présomption de maladie est renversée et que les absences de A sont des absences injustifiées.

Compte tenu de l'ancienneté de A remontant au 1^{er} octobre 1978, **la faute commise par celui-ci n'est cependant pas à considérer comme suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.**

La faute grave ne saurait pas non plus être déduite d'une prétendue insubordination de A.

En effet, la lettre de l'employeur du 23 avril 2012, reproduite dans la lettre de licenciement, ne permet pas de cerner la nature exacte des discussions menées au sujet de l'intégration de A dans le projet D et la conclusion tirée par l'employeur dans cette lettre, presque trois mois avant le licenciement, que A devait participer au projet D a été conçue comme injonction pour la continuation des relations de travail et non comme sanction d'un manquement aux devoirs professionnels.

À défaut de faute grave à retenir à charge de A, le licenciement avec effet immédiat du 23 juillet 2012 est abusif.

En raison de son ancienneté continue de plus de trente années, A a droit à une indemnité de départ de douze mois de traitement et à une indemnité compen-

satoire de préavis de six mois de traitement.

La société B conteste qu'il y ait eu dommage moral et matériel.

Il n'y a pas lieu d'allouer des dommages-intérêts du chef de préjudice moral à A dès lors qu'il n'a pas fourni de motifs justifiant de tels dommages-intérêts.

Il n'y a pas non plus lieu de lui allouer des dommages-intérêts du chef de préjudice matériel étant donné que les motifs par lui invoqués - à savoir les circonstances infectées de son licenciement et son ancienneté - ne sont pas de nature à établir qu'il a subi, suite à son licenciement, des pertes de salaires en relation causale avec son licenciement.

Puisque le licenciement de A est abusif celui-ci n'a pas à rembourser à l'État, du Grand-Duché de Luxembourg les indemnités de chômage qui lui ont été payées.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, interjetant appel incident, demande, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, que la société B soit condamnée à lui rembourser un montant de 26.306,43 € du chef des indemnités de chômage payées d'août 2012 à février 2013 à A.

Comme en vertu de l'article L.521-4(5) alinéa 1 du code du travail le recours s'exerce sur les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser et comme l'indemnité compensatoire de préavis est une indemnité, le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg peut, même en l'absence de préjudice matériel du chef de pertes de salaires, s'exercer sur l'indemnité compensatoire de préavis.

Cependant, en vertu de l'article L.521-4(5) alinéa 2 du code du travail, le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg ne peut pas porter sur toute la période indemnisée, mais peut unique-

ment porter sur la période couverte par les indemnités que l'employeur est tenu de verser en application de la décision le condamnant.

Le recours ne pourra donc être exercé en l'espèce que sur l'indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Étant donné que le licenciement avec effet immédiat est intervenu le 23 juillet 2012, l'indemnité compensatoire de préavis couvre la période du 23 juillet 2012 au 23 janvier 2013 et puisque l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé pendant cette période des indemnités de chômage de 25.170,37 €, l'État du Grand-Duché de Luxembourg n'a droit qu'au remboursement de ce montant et il n'a pas droit au remboursement des indemnités de chômage versées postérieurement au 23 janvier 2013.

En vertu de l'article L.521-4(5), alinéa 2 du code du travail, il y a lieu de déduire ce montant de 25.170,37 € de l'indemnité compensatoire de préavis.

5. Est contraire au droit de l'Union, une réglementation nationale qui introduit « l'entreprise », et non « l'établissement », comme seule unité de référence aux fins du calcul du nombre de licenciements dans le cadre de procédures de licenciements collectifs, lorsque ceci peut faire obstacle à la mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation prévue en droit de l'Union

Arrêt de la CJUE (cinquième chambre) du 13 mai 2015, Rabal Cañas, affaire C-392/13

Faits

Depuis le 14 janvier 2008, M. Rabal Cañas était employé par la société Nexea appartenant au groupe espagnol Correos et dont l'activité consiste à fournir des services de courrier. Cette société détient deux établissements sis à Madrid et à Barcelone employant respectivement 164 et 20 salariés.

Le 20 juillet 2012, en raison de mauvais résultats, la société a licencié 14 salariés de l'établissement de Madrid. Au mois d'août 2012, deux licenciements ont été effectués dans l'établissement de Barcelone, puis à nouveau un licenciement dans l'établissement de Madrid au mois de septembre.

Aux mois d'octobre et de novembre 2012, cinq cessations de contrats sont intervenues au sein de l'établissement de Barcelone en raison de l'arrivée à leur terme de contrats de travail à durée déterminée.

Enfin, le 20 décembre 2012, 13 salariés, dont M. Rabal Cañas, ont été licenciés de l'établissement de Barcelone, conduisant la société à fermer cet établissement et à transférer le personnel restant à Madrid. Les motifs invoqués pour ces licenciements étaient identiques à ceux allégués lors des premiers licenciements intervenus en juillet.

M. Rabal Cañas a contesté son licenciement devant le juge du travail de Barcelone. Il invoque la nullité de celui-ci au

motif que l'employeur n'aurait pas mis en œuvre la procédure obligatoire en cas de licenciement collectif.

Cette juridiction estime que la solution du litige requiert l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier l'article 1^{er} de la directive 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser plusieurs questions préjudicielles à la CJUE.

Article 1^{er} directive 98/59/CE :

« 1. Aux fins de l'application de la présente directive :

a) on entend par « licenciements collectifs » : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

i) soit, pour une période de trente jours :

- au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,
- au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,
- au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs;

ii) soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par « représentants des travailleurs » : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, point a), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.

2. La présente directive ne s'applique pas :

a) aux licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si ces licenciements interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats ;

[...] »

Les questions préjudicielles

« L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui définit la notion de « licenciements collectifs » en utilisant comme seule unité de référence l'entreprise et non l'établissement ? »

« L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, aux fins de constater que des licenciements collectifs, au sens de cette disposition, ont été effectués, il y a lieu également de tenir compte des cessations individuelles de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, dans le cas où ces cessations interviennent à la date d'échéance du contrat de travail ou à la date à laquelle cette tâche a été accomplie ? »

« L'article 1^{er}, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, pour constater l'existence de licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, il est nécessaire que la cause de tels licenciements collectifs découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche ? »

L'appréciation de la Cour

a. La notion d'établissement

La Cour commence par rappeler que la notion d'établissement constitue une notion de droit de l'Union, qui ne peut

par conséquent pas être définie par référence au droit national. La jurisprudence antérieure de la Cour a déjà permis de préciser cette notion¹ au sens de la directive relative aux licenciements collectifs :

- L'établissement correspond à « l'unité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche ». Le fait que cette unité dispose d'une direction indépendante à même de procéder auxdits licenciements ne constitue pas un élément essentiel de la définition.
- Il s'agit d'une entité distincte, dans le cadre d'une entreprise, « présentant une certaine permanence et stabilité, qui est affectée à l'exécution d'une ou plusieurs tâches déterminées et qui dispose d'un ensemble de travailleurs ainsi que de moyens techniques et d'une certaine structure organisationnelle permettant l'accomplissement de ces tâches ».
- L'établissement constitue normalement une partie de l'entreprise. Il est cependant envisageable que ces notions puissent coïncider dans les cas où l'entreprise ne disposerait pas de plusieurs unités distinctes.
- « L'entité en cause ne doit pas nécessairement être dotée d'une autonomie juridique quelconque ni d'une autonomie économique, financière, administrative ou technologique ».

En conséquence de cette définition, lorsque l'entreprise est divisée en plusieurs établissements qui satisfont les critères énoncés ci-dessus, le calcul du nombre de licenciements s'effectue séparément pour chaque établissement distinct.

En l'espèce, bien que les unités de Madrid et Barcelone disposent d'un seul responsable de production, d'une comptabilité et d'une gestion communes, et exercent des fonctions essentiellement identiques, l'unité sise à Barcelone dispose d'un chef d'établissement chargé

¹ Dans deux arrêts rendus en parallèle, la Cour a par ailleurs considéré que la notion d'établissement devait être entendue de la même façon que l'on se trouve dans le cadre de l'article 1^{er} paragraphe 1 premier alinéa sous a) i) ou ii). Voir CJUE, 13 mai 2015, Lyttle, Aff. C-182/13, Rec. non encore publié(e) et CJUE, 30 avril 2015, USDAW, Aff. C-80/14, Rec. non encore publié(e).

de coordonner les tâches sur place mis à la disposition par l'unité sise à Madrid. Il ressort également que l'unité de Barcelone avait été ouverte pour augmenter la capacité de la société, et notamment pour la prise en charge des clients locaux. Il appartient donc à la juridiction de renvoi de le vérifier mais il apparaît que l'unité en cause est susceptible de remplir les critères de la définition d'établissement.

b. La désignation de l'unité de référence

Le droit espagnol transposant la directive relative aux licenciements collectifs n'envisage que la notion d'entreprise aux fins du calcul du nombre de licenciements².

L'article 5 de la directive permet aux États membres de conserver ou d'introduire dans leur législation nationale des dispositions plus favorables aux salariés. La Cour vérifie donc si en l'espèce le remplacement de la notion d'établissement (directive) par celle d'entreprise (droit national) constitue une disposition plus favorable aux salariés.

Pour être considéré comme plus favorable, ce remplacement doit être additionnel et ne pas impliquer « l'abandon ou la réduction de la protection accordée aux travailleurs dans le cas où, en prenant en compte la notion d'établissement, le nombre de licenciements requis [...] aux fins de la qualification de "licenciement collectif", est atteint ». En d'autres termes, le droit national ne doit pas remettre en cause les normes minimales contenues dans la directive.

Le fait de retenir l'entreprise plutôt que l'établissement en tant qu'unité de référence en vue du calcul du nombre de licenciements méconnaît la directive si cela a pour effet d'exclure la mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation (les licenciements ne peuvent être qualifiés de licenciement collectif), alors que lesdits licenciements auraient été qualifiés de « licenciement collectif » si l'établissement avait été choisi en tant qu'unité de référence.

² Le nombre de licenciements devant dépasser un certain seuil pour déclencher la mise en œuvre des dispositions de la directive.

c. La prise en compte de la cessation des CDD arrivés à terme dans le calcul des seuils

Le demandeur réclamait que soient prises en compte dans le calcul du nombre de licenciements les cessations des contrats de travail à durée déterminée résultant de l'échéance de leur terme.

La Cour rejette cette analyse au motif que, si la directive ne mentionne que les licenciements collectifs de salariés en CDD à l'article 1er paragraphe 2 sous a), une interprétation a contrario n'est pour autant pas possible. L'exclusion de ces cessations de contrat résulte en effet clairement du texte et de l'économie de la directive. Selon la Cour, ces contrats ne cessent pas « à l'initiative de l'employeur, mais en vertu des clauses qu'ils contiennent ou en vertu de la loi applicable ». La procédure d'information et de consultation envisagée dans la directive doit par ailleurs avoir pour objectif d'éviter les licenciements, réduire leur nombre ou rechercher des possibilités d'en atténuer les conséquences. Une telle consultation serait vaine dans le cadre de cessations de CDD. D'autres textes de droit de l'Union peuvent d'ailleurs être mobilisés à cet égard. La Cour cite la directive cadre sur l'information et la consultation³ et la directive sur le CDD⁴.

d. Les conditions de prise en compte des ruptures anticipées de CDD pour le calcul des seuils

La juridiction de renvoi souhaitait savoir si, dans l'hypothèse de licenciements collectifs concernant des salariés en CDD (en dehors des hypothèses de l'échéance du terme), il était nécessaire que ces licenciements « découlent d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche ».

La Cour juge que cela n'est pas nécessaire. En effet, une telle interprétation de la notion de licenciement collectif, qui fait

³ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80, p. 29)

⁴ 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175, p. 43)

l'objet d'une définition unique pour l'ensemble des dispositions de la directive, risquerait de limiter le champ d'application du texte et de porter ainsi atteinte à l'objectif de protection des travailleurs poursuivi par celui-ci. La directive ne prévoit qu'un seul critère, le licenciement doit être prononcé pour une cause « non-inhérente à la personne des travailleurs », aucune exigence n'est prévue quant à la naissance de la relation de travail ou à la cessation de celle-ci.

La décision de la Cour

« 1) L'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui introduit, comme seule unité de référence, l'entreprise et non l'établissement, lorsque l'application de ce critère a pour conséquence de faire obstacle à la procédure d'information et de consultation prévue aux articles 2 à 4 de cette directive, alors que, si l'établissement était utilisé comme unité de référence, les licenciements concernés devraient être qualifiés de "licenciements collectifs", au regard de la définition figurant à l'article 1^{er}, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), de ladite directive.

2) L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, aux fins de constater que des "licenciements collectifs", au sens de cette disposition, ont été effectués, il n'y a pas lieu de tenir compte des cessations individuelles de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, dans le cas où ces cessations interviennent à la date d'échéance du contrat ou à la date à laquelle cette tâche a été accomplie.

3) L'article 1^{er}, paragraphe 2, sous a), de la directive 98/59 doit être interprété en ce sens que, pour constater l'existence de licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, il n'est pas nécessaire que la cause de tels licenciements collectifs découle d'un même cadre de recrutement collectif pour une même durée ou une même tâche. »