

# INFOS JURIDIQUES

## Flash sur le Droit du Travail

---

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 08/12

Octobre 2012

---

1. Licenciement économique - précision des motifs (non) - caractère réel et sérieux (non) - obligation de justifier le choix du salarié licencié (oui) - préjudice matériel évalué sur une période de référence de douze mois  
page 3
2. Licenciement avec effet immédiat - non remise du certificat médical de prolongation - protection contre le licenciement (non) - abandon de poste et absence injustifiée d'une journée - motif justifiant une rupture du contrat de travail pour faute grave (non).  
page 7
3. Le droit de l'Union s'oppose à une « stabilisation » de la relation de travail des salariés engagés à durée déterminée, qui ne tient pas compte de l'ancienneté acquise  
page 10
4. Droit au chômage : condition de résidence au Luxembourg au moment de la notification du licenciement suffisante - non pendant toute la durée de l'indemnisation  
page 14



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg  
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg  
T +352 27494-200 F +352 27494-250  
[www.csl.lu](http://www.csl.lu) csl@csl.lu

---

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



## **1. Licenciement économique – précision des motifs (non) – caractère réel et sérieux (non) – obligation de justifier le choix du salarié licencié (oui) – préjudice matériel évalué sur une période de référence de douze mois**

**Arrêt de la Cour d'appel du 12 juillet 2012, numéro 37495 du rôle**

### Les faits

Le salarié B fut engagé par la société A en date du 1<sup>er</sup> juin 1993 en qualité de façadier.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2009, il a été licencié avec le préavis légal de six mois courant jusqu'au 15 août 2009. Ayant demandé les motifs du licenciement en date du 10 février 2009, il a reçu la réponse de l'employeur par lettre recommandée du 6 mars 2009.

Par courrier du 10 mars 2009, par l'intermédiaire de son mandataire, B contesta le licenciement intervenu.

Le requérant critiqua, à titre principal, la lettre de motivation du 6 mars 2009 pour son défaut de précision et contesta, à titre subsidiaire, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués ainsi que la réalité des motifs économiques invoqués par l'employeur qui ne constitueraient qu'un prétexte pour se débarrasser d'un salarié plus âgé. Après son licenciement, la société employeuse aurait même embauché de nouveaux ouvriers.

### Le jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis de B intervenu le 30 janvier 2009 et déclaré non fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel. Le tribunal a déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros et en conséquence, a condamné la société A à payer à B la somme de 3.000 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Le Tribunal du travail a encore condamné la société A à payer à B une indemnité de procédure évaluée au montant de 300 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

La société A a régulièrement interjeté appel contre le jugement.

Le salarié B a formé appel incident et demande de fixer la période de référence pendant laquelle le dommage matériel subi est en relation causale avec le licenciement abusif à 12 mois.

### L'arrêt de la Cour d'appel

La Cour d'appel prend d'abord position quant à la régularité du licenciement avant de se prononcer sur le préjudice matériel réclamé du salarié.



### La régularité du licenciement

La Cour analyse si les motifs économiques énumérés dans la lettre du 6 mars 2009 correspondent à la précision requise par la loi.

A la lecture de la lettre de motivation du 6 mars 2009, la Cour rejoint les juges de première instance qui ont dit que :« *En l'espèce, la lettre de motivation évoque un ralentissement brutal de l'activité des projets immobiliers et l'impossibilité de réaliser des projets importants prévus en 2009. L'employeur cite ensuite des exemples de logements construits restés invendus avec les chiffres afférents. L'employeur relève encore que la baisse dans le domaine immobilier a des répercussions importantes dans le secteur « construction » et « façades ».*

*Il faut considérer que la partie de la lettre de motivation où l'employeur donne des exemples chiffrés de la baisse du secteur immobilier et la perte de son chiffre d'affaires est suffisamment précise.*

*Or, en ce qui concerne la dernière partie de la lettre de motivation qui est relative à la nécessité de procéder à des restructurations « certes douloureuses, mais nécessaires », il faut constater que la précision fait défaut.*

*En effet, l'employeur n'énonce aucun chiffre justifiant la nécessité de la réduction des effectifs ni comment il entreprend ces restructurations. Il n'énonce que vaguement une réorganisation de l'entreprise et la nécessité de réduire les équipes dans les secteurs concernés par le ralentissement de ses affaires. Enfin, l'employeur n'indique même pas s'il doit procéder à des suppressions de postes, dont notamment celui occupé par B.*

*Il résulte de ce qui précède que cette partie de la lettre de motivation du 6 mars 2009 ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence. L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier par une mesure d'instruction aux lacunes et carences de sa lettre de motivation (cf. C.S.J., 25 mars 2004, nos 28141 et 28144 du rôle, cf. CSJ 16.03.2006). »*

Les juges de première instance sont à confirmer à cet égard.

Par ailleurs, la Cour retient que la société A allègue comme motif économique une baisse du chiffre d'affaires de près de 30% anticipée en 2009 et en 2010 dans le département immobilier et plus particulièrement dans le domaine des maisons unifamiliales et du logement collectif qui se répercuterait dans les secteurs « Construction » et « Façades » pour les raisons plus amplement détaillées dans cette lettre.

Ainsi, il est étonnant de lire que dans le domaine des maisons unifamiliales, une demande insuffisante voire quasi inexistante est invoquée alors qu'en février 2008 sur un portefeuille total de 31 maisons, 29 unités sont vendues et 2 unités invendues.

Dans le domaine du logement collectif, l'employeur invoque une diminution radicale de la demande. Ainsi, début 2008, il avait 4 résidences en cours d'achèvement dont 98% de vendu et 2 résidences en préparation.

La Cour relève, au vu de ce qui précède, que pour l'année 2008 les ventes étaient bonnes et qu'à part les anticipations et affirmations unilatérales de l'employeur pour 2009 et 2010, l'allégation d'une baisse de près de 30 % du chiffre d'affaires dans le département immobilier, qui se répercuterait dans ce même ordre de grandeur dans les secteurs « Construction » et « Façades » n'est pas établie.



Les juges de première instance ont encore retenu à juste titre que le licenciement avec préavis du salarié est à déclarer abusif alors que la lettre de motivation ne suffit pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence et que d'autre part, les motifs manquent de cause réelle et sérieuse et ce notamment pour les motifs que la Cour adopte :

*«S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.*

*En l'espèce, l'employeur a motivé le licenciement du requérant par le fait que celui-ci, au vu de sa qualification de façadier, ne pourrait être réaffecté à d'autres tâches.*

*Or, la société employeuse admet que B ainsi qu'un deuxième façadier, auraient été les seuls à être licenciés pour des raisons économiques.*

*S'agissant d'une société de grande taille, il est étonnant de constater qu'elle ne procède qu'au licenciement de deux salariés pour les motifs économiques invoqués et qui, de surplus, sont tous les deux âgés de plus de cinquante ans. En effet, si la baisse du chiffre d'affaires invoquée est aussi importante, le licenciement de deux salariés ne porte pas à grande conséquence et ne constitue en aucun cas la réorganisation « douloureuse » alléguée par l'employeur. »*

En effet la société n'établit pas que la charge salariale pour les deux postes de façadiers seuls licenciés serait trop importante par rapport à son chiffre d'affaire et permettrait de renflouer ce chiffre d'affaires.

La Cour constate encore que dans l'énoncé des motifs économiques invoqués à la base du licenciement, la société A n'invoque aucun chiffre précis vérifiable, pas de chiffre concernant ces deux secteurs du logement individuel et collectif, pas de chiffre d'affaire vérifiable pour les années 2008, 2009 et 2010, ni l'évolution de ce chiffre d'affaires pour ces années, chiffres sur lesquelles la Cour pourrait se baser pour asseoir son appréciation et notamment pour apprécier la nécessité du licenciement de seulement deux salariés façadiers âgés de surcroît de plus de 50 ans, bénéficiant chacun d'une ancienneté de plus de 15 ans, et pour quel motif il serait impossible, en raison de leur qualification de façadier, de les affecter à d'autres tâches par rapport à la taille de l'entreprise ainsi que par rapport à l'ensemble du personnel.

En ce qui concerne les motifs basés sur la prétendue nécessité du licenciement de B au motif qu'en tant que façadier, il ne serait plus assez qualifié pour être affecté ailleurs, ces motifs manquent de la précision élémentaire, aucun fait clair, défini, explicite, daté, vérifiable sans aléa, n'ayant été énoncé pour apprécier le caractère sérieux et réel requis.

Il y a lieu de faire référence justement à l'ancienneté de service de B de 16 ans au sein de l'entreprise, expérience professionnelle qu'il y a lieu de prendre en considération pour apprécier la capacité de B pour réaliser le travail qui était le sien et pour pouvoir être affecté à d'autres tâches.

Ainsi la restructuration nécessitant le licenciement du salarié pour garantir la viabilité de la société et la prétendue insuffisance professionnelle en tant que façadier de B, sont encore des motifs manquant de la précision élémentaire et du caractère réel et sérieux pour justifier le licenciement.

L'employeur n'a pas par ailleurs assez détaillé, dans la lettre de motivation, les raisons pour lesquelles il a choisi de licencier le façadier B plutôt que de porter son choix sur un autre salarié.

Dans ces circonstances, il est par ailleurs impossible pour B de rapporter, le cas échéant, la preuve contraire du bien-fondé du licenciement.

La Cour conclut, tout comme les juges de première instance, pour cette raison à une absence de motifs.

### Le préjudice matériel du salarié B

B demande de fixer la période de référence pendant laquelle le dommage matériel subi a été en relation causale avec le licenciement abusif à 12 mois et partant de condamner la société A à lui payer le montant de 4.366,01 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Il précise qu'il ne serait pas apte à reprendre le travail alors qu'il présenterait des troubles psychiques suite à son licenciement, état confirmé par le certificat médical du 15 décembre 2010. Par ailleurs eu égard à son âge, il serait dans l'impossibilité de retrouver un nouvel emploi.

B qui avait une ancienneté de service de seize ans au moment du licenciement, est actuellement âgé de 56 ans.

Deux certificats médicaux établis par un médecin spécialiste en psychiatrie ont été établis le 16 juin 2010, attestant d'un problème de santé apparu en avril 2010 et un autre certificat du 15 décembre 2010, attestant une décompression chronique majeure suite à son licenciement, sont communiqués en cause.

Il peut être présumé en raison de l'âge et de l'état de santé de B, qu'il lui sera difficile de retrouver un emploi dans la branche de la construction.

C'est à tort que les juges de première instance n'ont pas fixé de période de référence et lui ont refusé un préjudice matériel.

L'appel incident est partant fondé et il convient dès lors de réformer le premier jugement sur ce point, la perte de revenus subie par B postérieurement à son licenciement étant en relation causale avec ledit licenciement.

En effet, eu égard aux éléments de la cause et aux circonstances particulières du licenciement, notamment du fait que B n'était pas dispensé de travail pendant la période de préavis, de l'âge du salarié de plus de 50 ans au moment du licenciement et de son ancienneté de services de 16 ans dans l'entreprise, il y a partant lieu, par réformation du jugement entrepris, de fixer la période de référence à douze mois à partir de l'expiration du délai de préavis.

Pour le dommage matériel, il y a lieu de prendre en considération le salaire brut de 12 mois moins le montant payé par l'ETAT à titre d'indemnités de chômage pour la période du 15 août 2009 au 15 août 2010 :  $12 \times 2.552,62 = 30.631,44 - 25.099,43 = 5.532,01$  euros.

## 2. Licenciement avec effet immédiat – non remise du certificat médical de prolongation – protection contre le licenciement (non) - abandon de poste et absence injustifiée d'une journée - motif justifiant une rupture du contrat de travail pour faute grave (non).

Arrêt de la Cour d'appel du 12 juillet 2012, numéro 37604 du rôle

### Faits et rétroactes

Par requête du 12 avril 2010, le salarié A, au service de la société anonyme B, réclame différents montants indemnitaires suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif.

Au service de la prédite société depuis le 24 juin 2008 en qualité de responsable cuisinier, A a été licencié avec effet immédiat le 9 février 2010 pour absence sans excuse, sans autorisation et sans justification voire un abandon de travail depuis le 29 janvier 2010.

### Positions des parties

Le salarié conteste tant la précision que la réalité et la gravité du fait lui reproché pour conclure au caractère abusif du licenciement. Il soutient encore que le licenciement serait intervenu dans une période de protection contre le licenciement, soit en violation de l'article L.121-6 du Code du travail, et verse des attestations testimoniales en ce sens.

La société employeuse conteste formellement avoir été informée de la maladie de son salarié et avoir réceptionné le certificat médical avant le 4 février 2010. L'employeur verse également des attestations établissant la réalité des faits gisant à la base du licenciement du salarié.

### Décision de la juridiction de première instance

Le Tribunal du Travail considère que le salarié n'a pas prouvé avoir été protégé contre le licenciement, que la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis par la loi et que le salarié a commis en date du 29 janvier 2009 un abandon de poste rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Ainsi par jugement du 14 juillet 2011, le Tribunal a déclaré non abusif le licenciement, non fondées les demandes du salarié A en paiement d'une indemnité de préavis ainsi qu'en dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

### Instance d'appel

De ce jugement, le salarié A a relevé appel et demande à la juridiction d'appel de réformer la décision de première instance, de dire le licenciement abusif et de condamner l'employeur à lui payer des indemnités pour licenciement abusif.

En instance d'appel, le salarié réitère les mêmes moyens que ceux développés en première instance à savoir que le licenciement serait intervenu en période de maladie, que les faits



indiqués dans la lettre de licenciement seraient imprécis, que l'abandon de poste serait formellement contesté et que finalement une journée d'absence injustifiée ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis.

Il formule une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des motifs du licenciement, libellée comme suit :

*« qu'en date du 29 janvier 2009 A n'a pas abandonné son poste ou présenté sa démission, qu'il n'a ni remis sa carte de pointage ni sa clé de vestiaire à l'employeur ce même jour, qu'à cette même date A n'a jamais déclaré qu'il ne viendrait plus travailler, qu'en date du 18 février 2010 A s'est présenté à son travail et a restitué sa carte de pointage et sa clé de vestiaire à l'employeur. ».*

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté le salarié de ses prétentions indemnitaires.

### Analyse de la Cour d'appel

Concernant les faits et rétroactes de l'affaire, la Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive faite par le Tribunal du travail.

Concernant la prétendue violation par la société employeuse de l'article L.121-6 du Code du travail, la Cour adopte en cela la motivation des juges de première instance pour la faire sienne dans son intégralité.

En effet, le salarié reste également en instance d'appel en défaut de prouver avoir conformément à l'article précité informé son employeur le premier jour de son incapacité de travailler ainsi que de lui avoir soumis un certificat médical endéans le délai de trois jours, de sorte que c'est à bon droit que le Tribunal a décidé que A n'était pas au moment de son licenciement protégé contre celui-ci.

De l'avis de la Cour, il y a encore lieu de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a retenu que la lettre de licenciement répondait au critère de précision requis par l'article L.124-5 du Code du travail dès lors que l'énoncé des motifs fournis permettait au salarié d'identifier ces motifs et au juge de contrôler l'identité de ce motif par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Selon la Cour, c'est cependant à tort que les juges de première instance ont considéré que l'abandon par A de son poste de travail en date du 29 janvier 2010 revêtait le caractère de gravité exigé par la loi, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En effet, **le motif grave, qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée, est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.**

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, en l'espèce au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le fait que le salarié était en maladie avant son licenciement et le jour suivant la date de l'incident litigieux du 29 janvier





2010, le témoin C qui relate dans son attestation testimoniale un abandon de poste caractérisé de la part de A perd de sa crédibilité.

**De même, si un abandon de poste peut constituer dans certaines circonstances un fait d'une gravité suffisante pour congédier sans délai un salarié, force est de constater qu'il en va autrement si cet abandon de poste constitue un fait unique et isolé sur une période de deux ans de service sans autres avertissements de la part de l'employeur sur la qualité du travail et la capacité de travailler du salarié.**

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement est à réformer sur ce point.

La Cour d'appel fait ainsi droit aux demandes indemnitaires du salarié au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et du dédommagement des préjudices matériel et moral.

Quant aux montants réclamés relatifs à l'indemnisation du préjudice matériel, la Cour précise que seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en compte que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

D'après les pièces soumises à l'appréciation de la Cour, A qui a été licencié avec effet immédiat le 9 février 2010 a retrouvé un emploi en mai 2010 soit seulement trois mois après avoir été congédié, emploi pour lequel le salarié touche un salaire de beaucoup inférieur à celui perçu auprès de l'ancien employeur.

En tenant compte de tous les éléments du dossier et notamment de la situation sur le marché de l'emploi, de la nature de l'emploi occupé par le requérant et de son âge au moment du licenciement, la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à mettre en relation directe avec la perte subie par le salarié, est à fixer à six mois à partir du licenciement.

Comme A bénéficie d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois suite au licenciement abusif, cette période de référence se réduit à quatre mois. Le montant du préjudice indemnisé se calcule sur base de la différence entre ce que le salarié aurait perçu auprès de son ancien employeur et la somme qu'il a obtenue en raison de son nouveau contrat de travail.

La Cour évalue le montant pour le préjudice moral subi par A du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard à son ancienneté de service, à la somme de 2.000 euros.

### 3. Le droit de l'Union s'oppose à une « stabilisation » de la relation de travail des salariés engagés à durée déterminée, qui ne tient pas compte de l'ancienneté acquise

Arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 18 octobre 2012, n° C-302/11 à C-305/11

#### Faits et procédure au niveau national

Plusieurs salariées engagées par l'Autorité italienne de la Concurrence (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, « AGCM ») dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, ont obtenu, de cette autorité, un contrat à durée indéterminée, avec intégration dans le cadre permanent.

Cette procédure dite de « stabilisation » des salariés du secteur public, prévue par une législation italienne spécifique, confère le statut de fonctionnaire, au travailleur qui satisfait à certaines conditions concernant la durée de sa relation de travail et la procédure de sélection suivie lors de son engagement. Sa rémunération initiale est fixée, sans reconnaissance de l'ancienneté acquise dans le service, dans le cadre des contrats à durée déterminée.

L'AGCM a ainsi refusé auxdites salariées de reconnaître les périodes de service accomplies précédemment auprès de cette même autorité publique dans le cadre des contrats à durée déterminée. Les salariées ont par conséquent contesté ce refus.

#### Question préjudicielle posée à la CJUE par la juridiction italienne

Le Conseil d'État italien demande à la Cour de justice si l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée s'oppose à cette réglementation italienne.

1. La réglementation européenne fait-elle obstacle au régime national de stabilisation des emplois précaires qui a permis l'engagement direct à durée indéterminée des travailleurs déjà engagés à durée déterminée, par dérogation à la règle du concours général, mais en annihilant l'ancienneté acquise dans l'activité à durée déterminée, ou la perte de l'ancienneté, prévue par le législateur national, relève-t-elle au contraire de la dérogation justifiée 'par des raisons objectives', qui résident dans la nécessité d'éviter que l'intégration des travailleurs précaires dans le cadre permanent ne se fasse au détriment des travailleurs déjà permanents, ce qui serait le cas si les travailleurs précaires conservaient l'ancienneté acquise?
2. La réglementation européenne fait-elle obstacle à la réglementation nationale qui, sans préjudice de l'acquisition de l'ancienneté pendant la relation de travail à durée déterminée, prévoit la fin du contrat à durée déterminée et l'instauration d'un nouveau contrat à durée indéterminée, différent du précédent et sans conservation de l'ancienneté acquise ?



**Dispositions applicables : Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée<sup>1</sup>**

Aux termes de la clause 1 de l'accord-cadre, celui-ci a pour objet :

- «a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;*
- b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.»*

La clause 4 de l'accord-cadre, intitulée «Principe de non-discrimination», stipule:

- «1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

[...]

- 3. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives.»

La clause 5 de l'accord-cadre, intitulée «Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive», énonce:

- «1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:
  - a. des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
  - b. la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
  - c. le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.
- 2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée:
  - a. sont considérés comme 'successifs';
  - b. sont réputés conclus pour une durée indéterminée.»

<sup>1</sup> JO L 175, p. 43



### Position adoptée par la CJUE

La Cour rappelle tout d'abord que le **principe de non-discrimination** énoncé par l'accord-cadre prévoit que les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient un traitement différent. Le fait d'avoir acquis le statut de travailleurs à durée indéterminée n'exclut pas la possibilité de se prévaloir de ce principe, qui est donc applicable en l'espèce.

La Cour compare ensuite les situations des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs à durée indéterminée. Elle relève à cet égard que, selon les explications fournies par le gouvernement italien, la raison d'être de la réglementation nationale est justement celle de valoriser l'expérience acquise au sein de l'employeur.

La Cour précise qu'il **appartient à la juridiction de renvoi d'établir si les salariées, lorsqu'elles exerçaient leurs fonctions dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, se trouvaient dans une situation comparable à celle des fonctionnaires statutaires engagés à durée indéterminée**. En effet, la nature des fonctions exercées par ces salariées dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée et la qualité de l'expérience qu'elles ont acquise à ce titre constituent des critères permettant de vérifier si elles se trouvent dans une situation comparable à celle de fonctionnaires statutaires.

Dans l'hypothèse où les fonctions exercées auprès de l'AGCM dans le cadre de contrats à durée déterminée correspondraient à celles d'un fonctionnaire statuaire de la catégorie correspondante, il convient de vérifier s'il existe une **raison objective justifiant l'absence de toute prise en compte** de l'ancienneté acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée. Ainsi, la Cour rappelle qu'il **peut exister une raison objective justifiant une différence de traitement, dans un contexte particulier et en présence d'éléments précis et concrets, résultant de la nature particulière des tâches**. L'inégalité de traitement doit se fonder sur des critères objectifs et transparents, permettant de vérifier qu'elle répond à un besoin véritable et qu'elle est apte et nécessaire à atteindre l'objectif poursuivi. En tout état de cause, **le seul fait que le travailleur à durée déterminée ait accompli des périodes de service sur le fondement d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas une telle raison objective**.

L'objectif, allégué par le gouvernement italien, d'éviter des discriminations à rebours à l'encontre des fonctionnaires statutaires engagés par concours général, pourrait constituer une « raison objective ». En revanche, la Cour considère que la **réglementation italienne est disproportionnée en ce qu'elle exclut totalement la prise en compte de toutes les périodes de service accomplies dans le cadre de contrats à durée déterminée** pour définir l'ancienneté lors du recrutement à durée indéterminée et, partant, la rémunération. En effet, une telle exclusion totale et absolue se fonde sur l'idée erronée que la durée indéterminée de la relation d'emploi de certains agents publics justifie en elle-même une différence de traitement par rapport aux agents publics engagés à durée déterminée, vidant ainsi de leur substance les objectifs de la directive.

**Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier s'il existe des « raisons objectives » justifiant cette différence de traitement.**

### Réponse à la question préjudicielle

La réglementation européenne applicable s'oppose à une réglementation nationale, qui exclut totalement la prise en compte des périodes de service accomplies par un travailleur à durée déterminée d'une autorité publique pour la détermination de l'ancienneté de ce dernier lors de son



recrutement à durée indéterminée par cette même autorité en tant que fonctionnaire statutaire dans le cadre d'une procédure spécifique de stabilisation de sa relation de travail, à moins que cette exclusion soit justifiée par des «raisons objectives» au sens des points 1 et/ou 4 de cette clause.

**Le seul fait que le travailleur à durée déterminée a accompli lesdites périodes de service sur le fondement d'un contrat ou d'une relation de travail à durée déterminée ne constitue pas une telle raison objective.**



#### 4. Droit au chômage : condition de résidence au Luxembourg au moment de la notification du licenciement suffisante – non pendant toute la durée de l'indemnisation

Arrêt de la Cour de cassation du 12 juillet 2012 numéro 54/2012 – numéro 3047 du registre

##### Les faits

Monsieur X s'est vu retirer l'indemnité de chômage pour la période au-delà du 1er juillet 2009 par une décision du directeur de l'Administration de l'emploi, aux motifs qu'à compter de cette date il n'avait plus son domicile au Grand-duché de Luxembourg.

Monsieur X a utilisé les voies de recours à sa disposition pour attaquer cette décision de retrait.

En première instance, le Conseil arbitral des assurances sociales a déclaré son recours non fondé.

En appel, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a réformé ce jugement et dit que X. avait droit aux allocations de chômage complet pour la période litigieuse.

L'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a formé un pourvoi devant la Cour de cassation.

##### Disposition applicable : Article L.521-3 du Code du travail

« Pour être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le salarié doit répondre aux conditions d'admission suivantes :

[...] 2. doit être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée et au plus tard six mois avant le terme du contrat dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée et y avoir perdu son dernier emploi, sans préjudice des règles applicables en vertu de la réglementation communautaire ou de conventions bilatérales ou multilatérales en vigueur [...] »

##### Position de la Cour de cassation

Les conditions requises par l'article L.521-3 du Code du travail sont remplies par Monsieur S., alors qu'il était domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification de son licenciement, sans que ce fait ne soit discuté par les parties en cause.

Le maintien de la résidence effective pendant la durée de l'indemnisation de l'Administration de l'emploi n'est pas une condition requise aux termes de l'article précité.

Le pourvoi de l'Etat a par conséquent été rejeté.

