



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 04/2015 avril 2015

1. Capacité à témoigner: le concubin du salarié peut valablement témoigner dans le cadre du litige entre le salarié et son ex-employeur. p.1

2. Congé de maternité: la non-reprise du travail vaut démission. p.3

3. Licenciement avec effet immédiat: transaction entre employeur et salarié non opposable à l'État. Si le salarié a touché du chômage à titre provisoire, il devra le rembourser. p.4

4. Maladie: information du 1^{er} jour: le salarié a jusque minuit pour prévenir son employeur de sa maladie. Prolongation de la maladie: le licenciement avec effet immédiat le premier jour de la prolongation est abusif. p.6

5. Droit européen: les prélèvements assis sur les revenus du patrimoine participant au financement des régimes obligatoires de sécurité sociale entrent dans le champ de la coordination des régimes nationaux de sécurité sociale, et ne peuvent donc pas frapper les revenus des résidents affiliés à la sécurité sociale dans un autre État membre. p.7

1. Le concubin du salarié peut valablement témoigner dans le cadre du litige entre le salarié et son ex-employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 29 janvier 2015, n° 40209 du rôle

Les faits

Le salarié B a été au service de l'employeur A depuis le 1^{er} septembre 2001 comme mécanicien, ensuite comme chef d'atelier et responsable du service après-vente.

Il a été licencié le 14 octobre 2008 moyennant le préavis légal au motif qu'il a eu un comportement inadéquat à l'égard des salariés se trouvant sous sa subordination (harcèlement,

menace verbale) ayant créé un climat de travail insupportable.

Par requête du 28 octobre 2009, B demande au Tribunal du travail de déclarer abusif son licenciement et de lui attribuer des dommages et intérêts pour les préjudices tant matériel que moral subis.

Il soutient que son licenciement est intervenu en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail, dans une

Article L. 121-6 du Code du travail:

(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

[Loi du 13 mai 2008] «Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.»

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.



période de maladie dûment portée à la connaissance de son employeur, notamment par une information orale le premier jour, soit le 14 octobre 2008.

Il critique encore tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs de licenciement avancés par l'employeur.

L'employeur conteste avoir reçu l'information au sujet de la maladie de B.

Il est d'avis que les motifs ont été énoncés avec suffisamment de précision et il a offert en preuve par témoins les fautes reprochées à B.

La décision de première instance

Par jugement du 7 mai 2013, le Tribunal du travail, constatant que le salarié a prouvé avoir informé son employeur de son incapacité de travail le 14 octobre 2008, a déclaré le licenciement intervenu le même jour abusif, et alloué au salarié de ce chef un montant de 24.226,26 euros pour le préjudice matériel subi, 4.000 euros pour le préjudice moral subi, et condamné l'employeur à payer à B un total de 28.226,26 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Devant la Cour d'Appel

L'employeur A a relevé appel du jugement de première instance.

Il demande à la Cour de déclarer le licenciement régulier et à titre subsidiaire, il conteste les montants alloués par le premier juge.

Il reproche au juge de première instance d'avoir considéré l'attestation de l'ancienne concubine du salarié pour retenir que ce dernier a téléphoné à son employeur le 14 octobre 2008 pour l'informer de sa maladie. L'employeur estime qu'il s'agit d'une déposition de complaisance.

En ce qui concerne les montants attribués en première instance au salarié, l'employeur conteste que B ait fait des démarches pour trouver le plus rapidement possible un emploi similaire ; il fait remarquer que ce dernier n'a perçu les indemnités de chômage qu'à partir du mois de juin 2009 alors que sa période de préavis a pris fin le 15 février 2009, de sorte que la période de référence fixée à 6,5 mois par le Tribunal du tra-

vail serait excessive et qu'il y aurait lieu de la réduire, vu son jeune âge et ses compétences professionnelles, à deux mois.

A titre subsidiaire, et si la Cour devait estimer que le licenciement n'est pas intervenu au cours d'une période de protection du salarié, l'appelante formule une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des faits gisant à la base du licenciement.

Le salarié B conclut au contraire à la confirmation du jugement de première instance.

Il conteste la précision des motifs de licenciement ainsi que la pertinence de l'offre de preuve formulée par l'employeur.

Il formule encore une offre de preuve aux fins d'établir qu'il a informé l'employeur le 14 octobre 2008 de son incapacité de travailler et demande à voir auditionner le témoin D qui a rédigé l'attestation testimoniale versée en première instance.

Pour contrer la motivation du licenciement, l'intimé verse une lettre de recommandation, rédigée par l'employeur après le licenciement, faisant son éloge.

La décision de la Cour

La Cour d'appel confirme le raisonnement du Tribunal du travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement du salarié B résultant du fait qu'il a informé son employeur de sa maladie avant le prononcé du licenciement.

L'information donnée par le salarié à son ancien employeur sur son incapacité de travail, en date du 14 octobre 2008 avant 8h00, résulte pour la Cour à suffisance de droit de l'attestation testimoniale établie par le témoin D ; cette attestation testimoniale est encore corroborée par le relevé des communications téléphoniques fourni par le salarié, relevé qui renseigne un appel téléphonique à l'entreprise patronale le 14 octobre 2008 à 7h53 d'une durée de 1 minutes et 24 secondes.

Le fait que le témoin D ait été au moment des faits la concubine du salarié ne la rend pas incapable de déposer au sens de la loi, de sorte que son témoignage n'est pas, comme le sollicite l'employeur, à écarter. La sincérité de l'attestation testimoniale étant par ailleurs corroborée par le listing des appels téléphoniques du

salarié, l'attestation testimoniale de D ne peut être considérée comme étant de pure complaisance.

La Cour estime de ce fait que c'est à raison que le Tribunal du travail a retenu que l'employeur était dûment informé par le salarié de son incapacité de travail le 14 octobre 2008 et n'était partant pas en droit de notifier la résiliation du contrat de travail endéans le délai de trois jours visé à l'article L.121-6 (2) du Code du travail, sous peine de rendre illusoire la protection légale instituée par l'article L.121-6 (3) du même code en faveur du salarié qui, pour en bénéficier, se voit accorder ledit délai pour faire parvenir à l'employeur le certificat de maladie attestant son incapacité de travail.

Le jugement de première instance est partant confirmé en ce qu'il a décidé que le licenciement de B, prononcé en violation de cette interdiction, est abusif par application de l'article L.121-6 (3) dernier alinéa du Code du travail.

Abusivement licencié par son employeur, le salarié a en principe droit à l'indemnisation du préjudice tant matériel que moral subi par lui à la suite du licenciement, à la double condition que son préjudice soit réel donc prouvé et qu'il soit en relation causale avec le licenciement abusif.

Concernant le préjudice matériel invoqué par B, la Cour relève encore qu'il est de principe que le salarié est tenu de minimiser ce préjudice en faisant les efforts nécessaires pour retrouver le plus rapidement possible un emploi similaire.

Or, il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour, que le salarié dont le préavis se terminait le 15 février 2009, ne s'est inscrit comme demandeur d'emploi qu'en juin 2009, soit plus de trois mois après la fin du préavis ; il reste encore en défaut de prouver par des pièces avoir fait les efforts nécessaires à sa réinsertion rapide sur le marché du travail, de sorte que contrairement à la décision prise en première instance, il y a lieu de retenir que le préjudice matériel invoqué par le salarié n'est pas en relation causale directe avec le licenciement mais est dû au comportement désinvolte ou résulte d'un choix fait par le salarié dont l'employeur n'a pas à pâtir.

Eu égard à ces considérations, la demande afférente du salarié tendant

au paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel invoqué est à déclarer non fondée et le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Au vu du comportement peu réactif du salarié suite à son licenciement, la

Cour considère que le préjudice moral invoqué par lui ne résulte que de l'atteinte portée à sa dignité de salarié par ce licenciement fautif, et non pas des soucis et tracasseries rencontrés comme l'a retenu à tort le Tribunal du travail, de

sorte que le préjudice moral est indemnisé de manière adéquate par la somme de 1.000 euros, de sorte que le jugement déféré est à réformer sur ce point.

2. La désaffiliation par l'employeur d'une salariée enceinte auprès des organismes de sécurité sociale du fait qu'elle n'est plus retournée à son travail à l'expiration du congé de maternité malgré contestation ultérieure de sa part constitue une démission et non pas un licenciement.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 mars 2015, n° 41139 du rôle

Faits

La salariée A était au service de la société B en qualité de serveuse/buffetière depuis le 5 avril 2012. Depuis la fin de son congé de maternité, le 3 février 2013, l'employeur lui aurait refusé l'accès à son poste de travail.

La salariée A a fait convoquer son ancien employeur, la société B, devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement et d'obtenir les montants de 1.682,76 euros à titre d'indemnité de préavis de deux mois, 5.000 euros à titre de préjudice moral et 5.048,28 euros à titre de préjudice matériel.

Devant le Tribunal du travail

Les arguments de la salariée

A fit exposer qu'elle était au service de la société défenderesse en qualité de serveuse/buffetière depuis le 5 avril 2012. Depuis la fin de son congé de maternité, le 3 février 2013, l'employeur lui aurait refusé l'accès à son poste de travail.

En outre, le 3 avril 2013, elle se serait vu notifier un certificat de désaffiliation à partir du 3 février 2013 auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

Elle considéra avoir ainsi été licenciée abusivement le 3 février 2013, dernier jour de son congé de maternité, et au mépris des dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail imposant un licenciement par lettre recommandée.

Les arguments de l'employeur

La société B contesta qu'un licenciement soit intervenu.

Elle exposa que le congé de maternité de la salariée prenait fin le dimanche, 3 février 2013, mais que depuis le lundi, 4 février 2013, jour prévu pour la reprise de son travail, elle ne s'est plus présentée à son lieu de travail.

Malgré plusieurs tentatives, la salariée serait restée injoignable, de sorte que l'employeur aurait considéré qu'elle avait fait usage de son droit prévu à l'article L.332-4 du Code du travail de ne plus reprendre son travail après son congé de maternité.

La société B fit encore valoir que considérant la requérante comme démissionnaire, elle l'aurait par la suite désaffiliée auprès des organismes de sécurité sociale avec effet au 3 février 2013, ce après plusieurs entretiens avec sa fiduciaire et l'Inspection du Travail et des Mines. Ce n'est que le 18 juillet 2013 que A aurait repris contact avec elle, via son mandataire.

Le jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a dit la demande non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal a retenu qu'il appartient au salarié qui demande des indemnités pour licenciement irrégulier et abusif d'établir la réalité de son licenciement allégué, preuve pourtant non rapportée en l'espèce.

A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Devant la Cour d'appel

Ainsi que l'a relevé à juste titre le Tribunal du travail il appartient à la sala-

riée A qui soutient avoir été licenciée oralement d'en rapporter la preuve.

Or, cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce.

Les pièces invoquées par l'appelante et auxquelles la Cour peut prendre égard ne permettent pas de conclure à un tel licenciement.

D'une part, le courrier adressé le 30 juillet 2014 par le mandataire de la société B au mandataire de A ne constitue qu'une simple prise de position par rapport aux courriers du mandataire adverse des 18 et 22 juillet 2013.

Le fait que le certificat de travail indique comme dernière journée de travail le 3 février 2013 et comme motif de la cessation de travail « licenciement sans préavis » et contient les mots biffés « pour motifs graves » ne saurait pas non plus suffire pour conclure au licenciement dont se prévaut la salariée A.

Il appert par ailleurs des renseignements fournis et des pièces versées, que la société B n'a fait procéder à la désaffiliation de A auprès du Centre Commun de la Sécurité sociale avec effet au 3 février 2013, qu'après avoir pris contact avec l'ITM et après que celle-ci avait transmis à sa fiduciaire une copie de l'article 332-4 du Code du travail quant aux droits de la salariée à l'expiration de son congé de maternité.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel n'est pas fondé et qu'il y a lieu à confirmation du jugement du Tribunal du travail.

3. Licenciement avec effet immédiat : la transaction conclue entre l'employeur et le salarié met fin au litige entre eux, mais n'est pas opposable à l'Etat. Si le salarié a touché du chômage à titre provisoire, il devra le rembourser.

Arrêt de la Cour d'appel du 5 mars 2015, n° 41268

Faits

A au service de B depuis le 1er mai 2007 a été licencié avec effet immédiat en date du 11 août 2008.

Il a contesté son licenciement en justice et a, parallèlement, demandé à toucher le chômage à titre provisoire.

Article L. 521-4 du Code du travail:

(1) Aucune indemnité de chômage n'est due:

1. en cas d'abandon non justifié du dernier poste de travail, sauf si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants;

2. en cas de licenciement pour motif grave.

(2) Dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission.

Le président de la juridiction du travail statue d'urgence, l'employeur entendu ou dûment convoqué.

[...]

(5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au ver-

sement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

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

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

(6) Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Lorsque l'Agence pour le développement de l'emploi procède à l'exécution du jugement ou de l'arrêt ordonnant le remboursement visé à l'alinéa qui précède, le «salarié» peut solliciter le bénéfice d'un sursis d'exécution auprès du président de la juridiction qui a prononcé la condamnation. Le président statue en référé dès le dépôt de la demande au greffe. Il peut prendre tous renseignements utiles concernant la situation matérielle du salarié.

(7) Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le «salarié» qui a introduit auprès de «l'Agence pour le développement de l'emploi» une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juri-

diction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

Le salarié a, par la suite, signé une transaction¹ avec son employeur lui accordant notamment le paiement de deux mois de préavis.

Dans l'instance en cours devant le Tribunal du travail, il a demandé que cette transaction, qui a mis fin au litige, soit considérée comme valable et que l'action de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, soit déclarée éteinte.

L'Etat, au contraire, estime que la transaction intervenue entre l'employeur et le salarié lui était inopposable, sinon que cette transaction était nulle. Il demande acte qu'il exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame le montant brut de 17.566,95 euros au salarié.

L'employeur quant à lui fait valoir que le licenciement doit être considéré comme un licenciement avec préavis et que la transaction intervenue entre les parties est valable et opposable à l'Etat.

Position des premiers juges

Par jugement du 2 avril 2014, le Tribunal du travail a déclaré la demande de l'Etat, en remboursement d'indemnités de chômage fondée à concurrence de 13.371,60 euros. Il a partant condamné le salarié A à payer à l'Etat, la susdite somme avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal² a constaté qu'en signant une transaction, qui a mis fin au litige, qui l'opposait à son employeur, A n'a pas fait les diligences nécessaires pour établir le

1) Contrat par lequel les parties terminent ou préviennent une contestation en consentant des concessions réciproques.

2) En se référant à un arrêt de la Cour du 24 mai 2012 n° 34246 du rôle.

caractère abusif de son licenciement avec effet immédiat et pour mener à terme le procès engagé, de sorte qu'il est tenu au remboursement à l'Etat de tout ou partie des indemnités de chômage perçues à la suite de son licenciement avec effet immédiat.

Le Tribunal a fait application de la faculté de modération prévue à l'article L.521-4(6) du Code du travail et a réduit les sommes à rembourser à l'Etat par A au montant des indemnités de chômage qui lui avaient été avancées au cours de la période de 182 jours à laquelle se rapporte l'ordonnance de la Présidente du Tribunal du travail du 28 novembre 2008, soit six mois d'indemnités de chômage.

Par exploit d'huissier du 12 mai 2014, A a interjeté appel.

L'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer la transaction conclue entre lui et B opposable à l'Etat, sinon de dire la demande de l'Etat basée sur l'article L.521-4 (6) du Code du travail irrecevable, sinon non fondée et de débouter l'Etat de l'ensemble de ses prétentions.

Position des conseillers de la Cour d'appel

En ce qui concerne la première condition d'application de l'article L.521-4 du Code du travail, à savoir l'attribution par provision des indemnités de chômage, la Cour constate à l'instar des premiers juges, que cette condition se trouve remplie en l'espèce, au vu de l'ordonnance de la Présidente du Tribunal du travail du 28 novembre 2008 ayant autorisé

l'attribution par provision des indemnités de chômage complémentaires.

En ce qui concerne la deuxième condition d'application de l'article L.521-4 du Code du travail, à savoir un jugement ou arrêt déclarant justifié ou abusif le licenciement du salarié, c'est encore par de justes motifs que le Tribunal a pu retenir, en se référant à une décision rendue par la Cour le 24 mai 2012³, qu'en signant une transaction, qui a mis fin au litige qui l'opposait à son employeur, A n'a pas fait les diligences nécessaires pour établir le caractère abusif de son licenciement avec effet immédiat et pour mener à terme le procès engagé et qu'il est dès lors tenu au remboursement à l'Etat de tout ou partie des indemnités de chômage perçues à la suite de son licenciement avec effet immédiat.

Contrairement aux conclusions de A, l'octroi par provision des indemnités de chômage lui allouées par l'ordonnance de la Présidente du Tribunal du travail du 28 novembre 2008 était en effet conditionné par l'introduction d'une action tendant à voir déclarer le licenciement abusif, de sorte qu'il était tenu d'une obligation de résultat pour mener à terme cette action et que tout incident de procédure l'empêchant de ce faire a entraîné l'obligation pour lui de rembourser les indemnités de chômage.

Il s'en suit que l'argumentation de A tirée du fait qu'il n'a pas commis de faute en transigeant avec son employeur est à rejeter comme n'étant pas pertinente pour la solution du litige.

La Cour a également renvoyé à la décision rendue par la Cour de cassation le

3 avril 2014 (no 3316 du registre) qui a rejeté le pourvoi en cassation contre un arrêt rendu par la Cour le 30 mai 2013 (no 38349 du rôle) tiré de la violation des articles L.521-4(5) et L. 521-4(6) du Code du travail aux motifs suivants :

« Attendu que pour arriver à la conclusion qu'il incombe au demandeur en cassation de rembourser à l'Etat les indemnités de chômage qu'il s'est vu verser à titre provisoire sous la condition, non respectée, de provoquer une décision judiciaire se prononçant sur le caractère régulier ou abusif du licenciement, les juges d'appel ont notamment considéré que l'obligation du salarié qui entend ne pas être condamné au remboursement est double, qu'il doit non seulement intenter une action en indemnisation du chef de licenciement abusif contre l'employeur, mais encore faire constater le caractère irrégulier du licenciement, que la double obligation du salarié lui impose de mener à terme son action en indemnisation, tout incident de procédure l'empêchant de ce faire entraînant pour lui l'obligation de rembourser les indemnités de chômage ;

Attendu qu'en se déterminant ainsi pour déclarer la demande de l'Etat fondée en tant que dirigée contre le demandeur en cassation, les juges d'appel ont correctement appliqué les dispositions visées au moyen qui est partant à déclarer non fondé. »

La Cour d'appel a donc confirmé le jugement de première instance en ce qu'il est venu à la conclusion que A était tenu au remboursement à l'Etat de tout ou partie des indemnités de chômage perçues à la suite de son licenciement avec effet immédiat.

3) Précitée.

4. Maladie: information du 1er jour: le salarié a jusque minuit pour prévenir son employeur de sa maladie. Toute clause contractuelle contraire est nulle.

Prolongation de la maladie: le licenciement avec effet immédiat le premier jour de la prolongation est abusif.

Arrêt de la Cour du 12 mars 2015, n° 40824 du rôle

Faits

Par requête du 31 août 2012, le salarié B, au service de la société A depuis le 16 mars 2009 en qualité de manoeuvre, a agi contre son ancien employeur, suite à son licenciement avec effet immédiat intervenu le 1er mars 2012.

L'employeur invoque à la base du congédiement de son salarié les motifs suivants :

- une absence injustifiée pour la journée du 1er mars 2012,
- le fait d'avoir fumé sur un chantier faisant annexe avec une crèche, le fait de s'être assis avec deux collègues de travail près d'un canon pour réchauffer la pièce en insinuant qu'ils étaient en intempéries mais qu'il leur aurait été demandé de travailler quand-même,
- d'avoir oublié de rentrer la machine pour projeter le mortier à l'intérieur et d'avoir insinué que celle-ci était cassée,
- d'avoir lavé la machine à projeter du mortier à l'intérieur de la maison en inondant la cave d'eau et d'avoir répondu au client qu'il n'était pas intéressé à travailler pour la société A,
- d'avoir téléphoné au lieu de travailler et de n'avoir aucun intérêt pour son travail.

Le salarié soutient dans un premier temps avoir été protégé contre le licenciement dès lors qu'il a informé son employeur le premier jour de la prolongation de sa maladie par « sms » vers 8 heures. A l'appui de son affirmation, il verse une attestation testimoniale ainsi qu'une copie de la facture tango. Il conteste ensuite tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés qui par ailleurs ont fait l'objet d'un avertissement écrit.

L'employeur conteste avoir reçu une information concernant la prolongation

de la maladie de son salarié et verse également une attestation testimoniale en ce sens.

Jugement de première instance

Par jugement du 30 septembre 2013, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et refixé l'affaire pour continuation des débats concernant le bien fondé des demandes indemnitaires formulées par le salarié.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal a décidé que le salarié n'était certes pas protégé contre le licenciement, faute d'avoir apporté des preuves crédibles relatives à l'information faite le premier jour de la prolongation de sa maladie, mais a décidé que l'ensemble des faits reprochés au salarié n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis.

Instance d'appel

Contre ce jugement, appel a été interjeté par l'employeur en date du 8 novembre 2013.

Positions respectives des parties

L'employeur demande de déclarer son appel fondé et par réformation de déclarer le licenciement justifié et fondé, partant de débouter le salarié de ses demandes.

A l'appui de son appel, l'employeur maintient les mêmes arguments que ceux présentés en première instance à savoir, il conteste avoir reçu une quelconque information de la part du salarié le premier jour de la prolongation de sa maladie. Ensuite, il prétend que les pièces versées par le salarié comme preuve ont été confectionnées pour les besoins de la cause. L'employeur est encore d'avis que cette non-information, combinée à l'absence injustifiée d'une journée, constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Le salarié conclut à la réformation du jugement de première instance, principalement alors qu'il est intervenu en période d'incapacité de travail du salarié.

Le salarié maintient avoir informé son employeur de la prolongation de la maladie le premier jour, il offre de prouver cette affirmation par témoins.

Il soutient finalement que la clause contractuelle imposant au salarié d'informer l'employeur de son absence avant 9 heures est nulle, car contraire à l'article L.121-3 alinéa 2 du Code du travail, dès lors qu'elle restreint les droits du salarié, la loi accordant en effet au salarié malade le droit d'informer son employeur le premier jour sans limite dans le temps.

Analyse et raisonnement de la Cour

Il est constant en cause comme résultant des pièces soumises à l'appréciation de la Cour, que le salarié B était en congé de maladie certifiée par un certificat médical dûment porté à la connaissance de son employeur du jeudi 23 février au mercredi 29 février 2012, absence par ailleurs non critiquée par l'employeur. Le salarié a été licencié avec effet immédiat le jeudi 1er mars 2012, soit le premier jour de la prolongation de maladie pour, entre autres motifs, une absence injustifiée portant sur cette journée du 1er mars 2012.

Or, d'après l'article L.121-6 du Code du travail :

« [1] Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

[2] Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de sou-

mettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

[...]

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de

l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. [...]».

De l'avis de la Cour, il s'ensuit **que le salarié malade est autorisé par la loi à informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour jusqu'à minuit.**

Le point 13 du **contrat de travail qui impose aux salariés malades de la société A, d'informer l'employeur de la maladie avant 9 heures du matin est nul pour être moins favorable que la loi.**

En licenciant le salarié avec effet immédiat le premier jour de la prolongation de la maladie, l'employeur a agi prématurément et intempestivement, donc en violation de la loi, de sorte que le licenciement est de ce seul fait à déclarer abusif.

Il s'en suit qu'il est superfétatoire d'analyser si les autres motifs invoqués par l'employeur pour congédier son salarié sans préavis sont réels, sérieux et graves.

Le jugement de première instance est partant, bien que pour d'autres motifs, à confirmer, en ce qu'il a déclaré le licenciement de B abusif.

5. Les prélèvements assis sur les revenus du patrimoine participant au financement des régimes obligatoires de sécurité sociale entrent dans le champ de la coordination des régimes nationaux de sécurité sociale, et ne peuvent donc pas frapper les revenus des résidents affiliés à la sécurité sociale dans un autre État membre.

Arrêt de la CJUE (première chambre) du 26 février 2015, De Ruyter, affaire C-623/13

Faits et procédure

M. de Ruyter, ressortissant néerlandais, est employé aux Pays-Bas par une société néerlandaise mais réside en France.

Il déclare en France des revenus composés de salaires, revenus de capitaux mobiliers, de bénéfices industriels et commerciaux et de rentes viagères à titre onéreux versées par deux sociétés d'assurance néerlandaises. Or, en vertu du droit français, « les personnes physiques fiscalement domiciliées en France [...] sont assujetties à une contribution sur les revenus du patrimoine assise sur le montant net retenu pour l'établissement de l'impôt sur le revenu »⁴, dont la contribution sociale généralisée perçue au profit de la Caisse nationale des allocations familiales, du fonds de solidarité vieillesse et des régimes obligatoires d'assurance maladie (CSG), la contribution pour le remboursement de la dette sociale, un prélèvement social de 2% et une contribution additionnelle de 0,3%. Ces contributions ayant pour fondement juridique soit le Code de la sécurité sociale soit le Code général des impôts.

L'administration fiscale française a assujéti à ces différentes contributions les revenus que M. de Ruyter tirait des rentes viagères au motif que celles-ci constituaient des revenus du patrimoine au sens du Code général des impôts.

M. de Ruyter a introduit un recours administratif pour contester cette décision. Il avance que celle-ci contreviendrait au principe de l'unicité de la loi applicable en matière de sécurité sociale tel que prévu par le règlement n°1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté⁴, ces revenus étant déjà soumis à des prélèvements de même nature aux Pays-Bas. Les recours de M. de Ruyter ont tous été rejetés, il a donc interjeté appel devant la Cour administrative de Marseille, qui a conclu en sa faveur. Les prélèvements litigieux méconnaîtraient, selon elle, le principe de la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne tel que garanti par les traités européens.

Le ministre compétent s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État, qui a estimé qu'aucune atteinte à la libre circulation des travailleurs n'était caractérisée dans la mesure où les traités ne prescrivait pas de « critères généraux pour la répartition des compétences entre les États membres s'agissant des doubles impositions à l'intérieur de l'Union européenne ». Il a partant partiellement annulé la décision de la Cour d'appel.

Le Conseil d'Etat français a ensuite jugé opportun de régler l'affaire au fond. Pour déterminer si le principe d'unicité de la législation en matière de sécurité sociale était applicable, il convenait de vérifier, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, si les prélèvements litigieux présentaient « un lien direct et pertinent avec certaines des branches de sécurité sociale énumérées à l'article 4 du règlement n°1408/71 ».

⁴ Ce règlement a depuis été remplacé par le règlement n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, dans lequel le principe d'unicité de la loi applicable a bien sûr été maintenu.

À cet égard, le Conseil d'État constate que, contrairement aux précédents cas d'espèce soumis à l'appréciation de la CJUE, les prélèvements en cause ne concernent pas « des revenus d'activité et de remplacement, se substituant ainsi pour partie aux cotisations de sécurité sociale, mais sont assis uniquement sur les revenus du patrimoine du contribuable concerné, indépendamment de l'exercice par ce dernier d'une activité professionnelle ». Il constate également que les prélèvements n'ont aucun lien avec « l'ouverture d'un droit à prestation ou un avantage servis par un régime de sécurité sociale », et qu'ils sont d'ailleurs qualifiés d'impôt par le droit national et non de cotisations de sécurité sociale.

Le Conseil d'État a néanmoins estimé que la solution du litige requérait l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier l'article 4 du règlement n°1408/71. Il a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Article 4 règlement n°1408/71 :

« 1. Le présent règlement s'applique à toutes les législations relatives aux branches de sécurité sociale qui concernent:

- les prestations de maladie et de maternité;
- les prestations d'invalidité, y compris celles qui sont destinées à maintenir ou à améliorer la capacité de gain;
- les prestations de vieillesse;
- les prestations de survivants;
- les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle;
- les allocations de décès;
- les prestations de chômage;
- les prestations familiales.

2. Le présent règlement s'applique aux régimes de sécurité sociale généraux et spéciaux, contributifs et non contributifs, ainsi qu'aux régimes relatifs aux obligations de l'employeur ou de l'armateur concernant les prestations visées au paragraphe 1. »

La question préjudicielle :

« Des prélèvements sur les revenus du patrimoine, tels que ceux en cause au

principal, qui participent au financement des régimes obligatoires de sécurité sociale, présentent-ils un lien direct et pertinent avec certaines des branches de sécurité sociale énumérées à l'article 4 du règlement n°1408/71 et relèvent-ils donc du champ d'application de ce règlement, alors même que ces prélèvements sont assis sur les revenus du patrimoine des personnes assujetties, indépendamment de l'exercice par ces dernières d'une activité professionnelle ? »

L'appréciation de la Cour :

Applicabilité du règlement

La Cour commence par rappeler que la qualification retenue au niveau national est sans incidence, il importe seulement que le prélèvement présente un lien direct et suffisamment pertinent avec les lois qui régissent les branches de sécurité sociale pour que celui-ci entre dans le champ d'application du règlement. Il importe peu en revanche que le prélèvement soit « en partie destiné à apurer une dette du régime de sécurité sociale occasionnée par le financement de prestations servies dans le passé » ou qu'il « ne vise pas à se substituer à des cotisations sociales ayant auparavant existées ».

L'affectation de ce prélèvement au financement d'un régime de sécurité sociale est à cet égard déterminante. Ce qui est le cas en l'espèce. Que ce prélèvement soit assorti d'une contrepartie en termes de prestation n'est en revanche pas pertinent.

Le fait que dans cette affaire soient concernés des revenus du patrimoine et non des revenus d'activité ou de remplacement perçus par des travailleurs salariés ou indépendants résidant dans un État membre mais exerçant leur activité dans un autre n'est pas davantage pertinent pour la qualification de ces prélèvements par le droit de l'Union. Il n'est en effet pas nécessaire qu'il existe une relation entre les revenus assujettis et l'exercice d'une activité professionnelle.

Ceci résulte du fait que « l'application des dispositions du règlement n°1408/71 n'est pas subordonnée à l'exercice d'une activité professionnelle ». Seul compte le fait que « une personne soit assurée, de manière obligatoire ou facultative, contre un ou plusieurs risques dans le

cadre d'un régime général ou particulier de sécurité sociale » au sens du règlement.

Unicité de la loi applicable

Ces conclusions sont encore confirmées par l'objectif poursuivi par le règlement qui est d'assurer la libre circulation de travailleurs au sein de l'Union en mettant en place un système de coordination de régimes de sécurité sociale afin de garantir une égalité de traitement entre travailleurs. Pour ce faire, il garantit l'application d'une seule loi, sauf quelques rares exceptions non-applicables en l'espèce.

« Le caractère complet de ce système de règles de conflit a comme effet de soustraire au législateur de chaque État membre le pouvoir de déterminer à sa guise l'étendue et les conditions d'application de sa législation nationale quant aux personnes qui y sont soumises et quant au territoire à l'intérieur duquel les dispositions nationales produisent leurs effets ».

Imposer aux résidents d'un État membre de contribuer, même partiellement, au financement du régime de sécurité sociale national alors qu'ils sont affiliés à la sécurité sociale d'un autre État membre constitue une inégalité de traitement, quand bien même les revenus concernés n'auraient pas directement été soumis à cotisations sociales dans l'État membre d'affiliation.

La décision de la Cour :

« Le règlement (CEE) n°1408/71 [...] doit être interprété en ce sens que des prélèvements sur les revenus du patrimoine, tels que ceux en cause au principal, présentent, lorsqu'ils participent au financement des régimes obligatoires de sécurité sociale, un lien direct et pertinent avec certaines des branches de sécurité sociale énumérées à l'article 4 de ce règlement n°1408/71, et relèvent donc du champ d'application dudit règlement, alors même que ces prélèvements sont assis sur les revenus du patrimoine des personnes assujetties, indépendamment de l'exercice par ces dernières de toute activité professionnelle. »