



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 03/2015 mars 2015

1. Un rendez-vous médical après l'horaire de travail normal, déjà reporté à plusieurs reprises pour des impératifs d'ordre professionnel, est un motif valable pour refuser une prestation de travail non urgente en dehors de l'horaire de travail normal. p.1

2. Insuffisance professionnelle: cause réelle et sérieuse de licenciement, si étayée par des faits précis observés sur une certaine durée. p.3

3. Mise à pied d'un délégué du personnel : Demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur devant le Tribunal du travail et demande en maintien provisoire de la rémunération par le délégué du personnel devant le président du Tribunal du travail. p.5

4. Jour férié légal tombant sur un dimanche : pas de compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail. Exception à la fin du contrat de travail, quand le salarié a été privé de ce jour de congé. p.7

5. Détachement : la définition de la notion de « taux de salaire minimal » au sens de la directive 96/71/CE relève du droit national. p.9

1. **Le fait d'avoir un rendez-vous médical après l'horaire de travail normal, déjà reporté à plusieurs reprises pour des impératifs d'ordre professionnel, est un motif valable pour refuser une prestation de travail non urgente en dehors de l'horaire de travail normal.**

Arrêt de la Cour d'appel du 12 mars 2015, n° 40721 du rôle

Les faits

Par requête déposée le 12 avril 2011 le salarié A a fait convoquer son ancien employeur, la société B devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 9 juin 2010 et s'entendre condamner à lui payer 10.000 Euros et 5.000 Euros à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 Euros.

En 1ère instance

Par jugement du 23 janvier 2012, le Tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par témoins les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Par jugement du 28 octobre 2013, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et a condamné l'employeur B au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 4.877,46 Euros. Il y a lieu de noter que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis n'avait pas été formulée dans la requête introductive d'instance.

Le Tribunal du travail l'a déclarée recevable en retenant que cette modification de la demande initiale n'avait pas été critiquée en la forme.

Les demandes en réparation des préjudices matériel et moral ont été rejetées.

L'employeur B a encore été condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 600 Euros.



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.

En instance d'appel

L'employeur B a régulièrement interjeté appel contre le jugement de première instance.

Il demande à la Cour de déclarer le licenciement régulier et de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes et de condamner à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 Euros pour l'instance d'appel.

Le salarié demande la confirmation du 1er jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif. Il interjette appel incident et demande à la Cour de condamner l'employeur à lui payer 3.230 Euros et 5.000 Euros à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral. Il demande aussi une indemnité de procédure de 2.000 Euros pour l'instance d'appel.

Quant au licenciement

Le salarié A a été engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 28 septembre 2009 par la société B.

Il a été licencié avec effet immédiat en date du 9 juin 2010 dans les termes suivants :

« (...) En date du 8 juin 2010, vous avez réparé un rouleau vibrant pour fournir à notre plus grand client (entreprise SOC2.) en location. Nous vous avons demandé de préparer ce dernier avec la plus grande attention car le client devait réaliser des enrobés. Malgré cela, vers 15.45 heures le client a téléphoné pour signaler qu'il y avait un souci avec l'arrivée d'eau. M. B.), responsable de l'atelier, vous a alors demandé d'aller le dépanner, comme cela se pratique dans de tels cas. Vous avez refusé sous le double prétexte que vous n'aviez plus le temps car vous terminez votre service à 16.30 heures et que vous ne sauriez pas réparer cette panne bénigne. Malgré l'insistance de M. B.) vous avez refusé à nouveau. Il a alors prévenu M. C.), responsable du site de Roost, qui vous a gentiment demandé également vers 16.10 heures d'effectuer cette intervention. Vous avez refusé d'effectuer votre tâche et avez tranquillement terminé votre journée à 16.30 heures sans vous soucier de l'avertissement de M. C.).

Malheureusement ce refus de travail qui n'est pas le premier fait suite à une

dizaine de précédents refus d'exécuter les ordres de votre supérieur vous rendant coupable d'une insubordination grave et répétée.

Ces refus sont devenus trop nombreux pour permettre un bon déroulement du travail.

Vous conviendrez que les faits cités ci-dessus rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations de travail alors que la confiance que nous avons pu avoir en vous a été définitivement rompue. (...) »

Face aux contestations du salarié A, la société B avait formulé en première instance une offre de preuve par témoins aux fins notamment d'établir le fait qui a déclenché le licenciement à savoir le double refus de A de se rendre le 8 juin 2010 chez l'entreprise SOC2.) pour réparer la panne du rouleau vibrant.

Cette offre de preuve a été déclarée pertinente et concluante, le Tribunal du travail retenant dans son jugement du 23 janvier 2012 que : « Le fait repris dans le courrier du 9 juin 2010 et ayant déclenché la procédure de licenciement, à le supposer établi, est suffisamment grave et peut, le cas échéant, justifier un licenciement avec effet immédiat. »

Le témoin C, délégué de vente et chargé du service après-vente auprès de l'entreprise B, a confirmé qu'il avait été informé le 8 juin 2010 peu avant 16.00 heures par la société SOC2.) que le tuyau d'arrivée d'eau, qui avait été préparé par le salarié A, était défectueux et que l'arrosage ne fonctionnait pas. Il a alors demandé à A de se rendre chez le client pour procéder à la réparation. Celui-ci aurait répondu qu'il « ne pouvait pas faire ce dépannage alors qu'il terminait sa journée à 16.30 heures et qu'il ne pouvait pas rester plus longtemps » sans donner d'autres explications sur son refus. Suite à ce refus, le témoin C a contacté son supérieur hiérarchique M. D. Celui-ci se serait présenté à l'atelier pour demander à A d'effectuer le dépannage. A aurait de nouveau refusé d'effectuer ce dépannage et aurait dit qu'il devait partir à 16.30 heures. Celui-ci aurait effectivement quitté l'atelier à 16.30 heures.

Dans son jugement après enquête du 28 octobre 2013, le Tribunal du travail a constaté que le salarié A ne contestait

pas avoir agi de façon fautive en date du 8 juin 2010.

Le licenciement a cependant été déclaré abusif, le tribunal retenant qu'**en tant que fait unique cette faute n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.**

Le caractère réel et sérieux du motif invoqué

Il est vrai que l'audition du témoin a permis d'établir que A a refusé de se rendre chez SOC2.) pour effectuer la réparation du tuyau d'arrosage.

Le salarié A explique que ce jour-là, il avait un rendez-vous auprès de son médecin, rendez-vous qui aurait déjà été reporté à plusieurs reprises pour les mêmes raisons de sorte qu'il voulait absolument l'honorer cette fois-ci. Comme 75 kilomètres séparaient BROUCH, où se trouvait l'engin qui était en panne, de la localité où il habite et où pratiquait également son médecin, en l'occurrence la localité de Mancieulles en France, il n'aurait pas eu le temps nécessaire d'effectuer le dépannage et de rentrer chez lui pour prendre une douche et d'arriver ensuite à temps à son rendez-vous. Il verse à l'appui de ses dires un certificat du Docteur F de Mancieulles en France qui confirme qu'il avait rendez-vous le 8 juin 2010 à 18.30 heures.

La Cour estime que **A avait dès lors une raison valable pour refuser d'aller faire cette réparation qui lui avait été demandée en dernière minute.**

L'employeur n'a d'ailleurs à aucun moment soutenu qu'il s'agissait d'une réparation urgente qui ne pouvait attendre le lendemain.

En ce qui concerne les affirmations de l'employeur que A aurait déjà à plusieurs reprises dans le passé refusé d'exécuter des ordres, la Cour ne saurait les retenir alors qu'elles sont formulées de façon trop vague et par ailleurs contestées par le salarié A.

Le jugement de première instance est donc confirmé en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

L'indemnisation

Le salarié A critique le jugement en ce que le Tribunal du travail a jugé

que ses préjudices matériel et moral subis étaient réparés à suffisance par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il réclame 3.230 Euros à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il découle des propres déclarations de A que, licencié avec effet immédiat le 9 juin 2010, il a retrouvé du travail dès le 14 juin 2010. Il soutient cependant que le salaire aurait été inférieur à celui qu'il touchait auprès de la société B.

Selon les fiches de salaire versées en cause, A touchait en dernier lieu auprès de la société B un salaire mensuel brut de 2.330 Euros tandis que les fiches de salaire émises par le nouvel employeur

renseignent pour juillet un brut mensuel de 2.452,41 Euros et pour août un brut mensuel de 2.429,40 Euros. Il gagnait donc même légèrement plus qu'auprès de son nouvel employeur.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que la demande en réparation du préjudice matériel a été rejetée.

Par réformation du jugement, la Cour décide cependant de lui allouer un montant de 1.000 Euros à titre de réparation de son préjudice moral. Même s'il n'a pas dû se faire des soucis pour son avenir alors qu'il a retrouvé un nouvel emploi au bout d'une semaine, le licenciement a porté atteinte à sa dignité.

L'indemnité de procédure

Le jugement étant confirmé par rapport au caractère abusif du licenciement, il y a de même lieu à confirmation du jugement en ce que la société B a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 600 Euros pour la première instance.

Au vu de l'issue de l'instance d'appel, il est de même inéquitable de laisser à la charge de A l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés pour se défendre en instance d'appel et la Cour décide de faire droit à sa demande et de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 Euros pour l'instance d'appel.

2. Si l'insuffisance professionnelle constitue une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié, il faut néanmoins que cette insuffisance soit étayée par des faits précis observés sur une certaine durée.

Arrêt de la Cour du 12 mars 2015, n° 40108 du rôle

Les faits

La salariée A a été aux services de la société B en qualité de vendeuse à partir du 1er mars 1990, puis en qualité de gérante adjointe à partir du 1er janvier 1992. Elle a été licenciée avec préavis par courrier du 19 juillet 2011. Suite à sa demande, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par lettre du 30 août 2011.

Par requête déposée le 8 août 2012, la salariée A, a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement et le voir condamner à lui payer 9.227,51 Euros à titre de préjudice matériel et 10.000 Euros à titre de préjudice moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 Euros.

Jugement de première instance

Par jugement du 3 mai 2013, le Tribunal du travail a dit que le licenciement avec préavis du 19 juillet 2011

est abusif et a condamné la société B à payer à A, 4.006,74 Euros et 5.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 Euros.

Le Tribunal du travail a constaté que dans la lettre de motivation l'employeur fait état de trois types de reproches, à savoir, harcèlement moral d'une collègue de travail, rétention volontaire d'informations et incompétence organisationnelle générant un retard systématique dans le flux logistique. Il a retenu que les reproches quant au harcèlement moral et à l'incompétence organisationnelle ont été indiqués avec suffisamment de précision, tandis que le grief relatif à la rétention volontaire d'informations n'était pas indiqué avec la précision requise. D'après la juridiction de première instance, les faits décrits par B, supposée victime du harcèlement moral, traduiraient tout au plus l'existence de tensions et/ou jalousies entre deux collègues de travail et ne seraient pas d'une gravité

suffisante pour établir le harcèlement moral invoqué à charge de la salariée. Quant aux exemples avancés par l'employeur pour établir le reproche relatif à l'incompétence organisationnelle, ces faits ne reflèteraient pas une insuffisance professionnelle se caractérisant par l'inaptitude de la salariée d'assumer ses fonctions et/ou son incompétence pour le poste occupé, mais constitueraient tout au plus des incidents isolés sortis de leur contexte véritable. Ces faits, même à les supposer établis, se seraient déroulés exclusivement dans les deux mois ayant précédé le licenciement. Or un laps de temps aussi court ne permettrait pas au Tribunal du travail d'apprécier l'existence d'une incompétence professionnelle dans le chef de la salariée, ce notamment eu égard au fait que la salariée a été aux services de la société B depuis plus de 20 ans et que l'employeur n'indique et n'établit même pas que les fautes invoquées auraient eu des conséquences préjudiciables pour sa réputation ou ses finances. La juridiction de première instance en a conclu que le licenciement

avec préavis intervenu le 19 juillet 2011 constitue un acte économiquement et socialement anormal et doit être déclaré abusif.

La juridiction de première instance a pris en compte une période de référence de six mois à partir de l'expiration du préavis et a alloué à la salariée un montant de 4.006,74 Euros à titre de préjudice matériel, en tenant compte des indemnités de chômage touchées. Le montant du préjudice moral fut fixé à 5.000 Euros.

Moyens d'appel

La société B a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

La société B demande la réformation du jugement entrepris. Elle soutient que tous les griefs auraient été invoqués avec la précision requise et constitueraient des motifs réels et sérieux de nature à justifier le licenciement avec préavis. Le licenciement serait dès lors régulier, de sorte qu'il conviendrait de la relever des condamnations intervenues à son encontre. Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 Euros.

La salariée A, conclut à la confirmation du jugement entrepris pour autant que le licenciement a été déclaré abusif. Elle fait valoir qu'aucun des motifs invoqués n'est suffisant pour justifier son licenciement notamment au regard de son ancienneté de plus de 20 ans, de sorte que l'offre de preuve de l'employeur serait à écarter pour être superflue. Elle interjette appel incident et réclame un montant de 10.500 Euros à titre de préjudice moral, à savoir 500 Euros par année d'ancienneté, et un montant de 14.106 Euros à titre de préjudice matériel. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 3.000 Euros.

L'employeur formule une offre de preuve afin d'établir les motifs invoqués à l'appui du licenciement. Il conteste les montants réclamés à titre de préjudices matériel et moral, en soutenant que la salariée n'aurait pas fait les diligences nécessaires afin de retrouver un nouvel emploi.

Analyse de la Cour d'appel

La précision des motifs

La Cour estime que c'est à bon droit que la juridiction du travail a retenu que

les griefs relatifs au harcèlement moral que la salariée aurait pratiqué à l'égard d'une collègue de travail et à l'inorganisation professionnelle ont été indiqués avec la précision requise, l'employeur énumérant des faits concrets s'étant passés à des dates précises et détaillant les agissements prétendument répréhensibles, respectivement indiquant les objectifs demandés à la salariée et sa réaction à des moments précis.

Par contre les deux premiers volets du reproche relatifs à la rétention volontaire d'information n'ont pas été indiqués avec suffisamment de précision. Le premier point ne contient aucune indication quant à un fait précis, tandis que le deuxième point énumère des suggestions de l'employeur à l'adresse de sa salariée pour une meilleure performance dans l'exécution de son travail. S'il fait état de certains problèmes de communication de la part de A, avec d'autres salariés, il ne cite aucun exemple concret relatif à une rétention volontaire d'information de sa part.

Contrairement au Tribunal du travail, la Cour constate néanmoins que le troisième point concernant les prétendues réponses évasives et le manque chronique d'explication et qui énumère quatre exemples relatifs à des réponses décalées qui se seraient passées de fin juillet 2010 au début de septembre 2010 a été indiqué avec suffisamment de précision.

Dès lors, la Cour retient que la lettre de motivation du 30 août 2011 remplit les critères de précision requise quant au harcèlement moral de Mademoiselle C, quant à l'inorganisation professionnelle et quant au point 3) du reproche concernant la rétention volontaire d'informations.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Les juges de première instance ont, en l'absence de texte de loi en matière de harcèlement moral sur le lieu du travail, donné une définition exacte et précise du harcèlement et circonscrit de façon détaillée l'ensemble des éléments caractéristiques du harcèlement moral ainsi que des conditions exigées ou nécessaires de nature à permettre de qualifier une attitude ou un comportement émanant d'un collègue de travail ou de l'employeur lui-même de harcèlement moral répréhensible.

Le Tribunal du travail est, au vu des faits décrits par C et qualifiés d'actes de harcèlement moral par l'employeur, arrivé, à bon escient, à la conclusion que ces faits, même à les supposer établis, n'établissent pas que C ait été victime d'un harcèlement moral de la part de A, mais que ces faits traduisent tout au plus l'existence de tensions et/ou de jalousies entre deux collègues de travail.

Quant au grief concernant les prétendues réponses évasives et le manque chronique d'explication, l'employeur énumère quatre exemples relatifs à des réponses décalées que la salariée aurait données à des collègues de travail durant la période de fin juillet 2010 au début de septembre 2010, partant près d'un an avant la date du licenciement. À défaut de faits récents, ces griefs qui ne dénotent aucune volonté permanente de la part de l'intimée de retenir des informations importantes pour la bonne marche de l'entreprise et qui, au moment de leur commission n'ont pas été jugés suffisamment graves par l'employeur pour faire l'objet d'un avertissement, ne sont dès lors pas à prendre en considération pour l'appréciation du bienfondé du licenciement.

Si l'insuffisance professionnelle constitue une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié, il faut néanmoins que cette insuffisance soit étayée par des faits précis observés sur une certaine durée.

A l'instar du Tribunal du travail, il convient de constater que les manquements reprochés à la salariée se rapportent tous à une période de deux mois précédant le licenciement du 19 juillet 2011, période pendant laquelle A, a encore été en congé du 6 au 13 juin 2011. C'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu qu'un laps de temps aussi court ne permet pas d'apprécier l'existence d'une incompétence professionnelle dans le chef de A, ce d'autant moins qu'au moment du licenciement la salariée a été aux services de la société B pendant plus de 20 ans et qu'aucun avertissement ne lui fut jamais adressé.

Il découle des développements qui précèdent que le jugement du 3 mai 2013 ayant déclaré abusif le licenciement de A, est à confirmer, l'offre de preuve formulée par l'em-

ployeur étant à écarter pour défaut de pertinence.

Le dommage matériel

La salariée A explique que nonobstant ses recherches elle n'avait pas encore retrouvé d'emploi une année et demie suivant le terme de son préavis. Elle réclame un montant de 14.106 Euros à titre de préjudice matériel, correspondant à la perte de revenus durant la période de chômage.

L'employeur s'oppose à cette demande et conteste le montant réclamé de ce chef en soutenant qu'A, n'aurait commencé ses recherches actives d'emploi que plus d'un an après son licenciement.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement

dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement

Il ressort des pièces versées en cause que A, qui a été licenciée avec un préavis se terminant le 31 janvier 2012 s'est inscrite comme demanderesse d'emploi le 25 janvier 2012 et a touché des indemnités de chômage durant la période du 1er février 2012 au 13 septembre 2013.

Durant l'année 2012, la salariée A s'est soumise avec succès à l'épreuve d'aptitude pour la reconnaissance de son diplôme d'assistante sociale à l'Université du Luxembourg. Elle a en outre suivi, à l'Institut National des Langues, des cours en langue luxembourgeoise et a participé avec succès aux épreuves d'évaluation de fin de cycle. Il résulte encore des documents soumis à la Cour, qu'elle a entrepris un nombre non négligeable de démarches personnelles en vue de retrouver un nouvel emploi.

Compte tenu de son âge - née en 1964 elle était âgée de 47 ans au moment de

son licenciement -, de la situation sur le marché de l'emploi, de ses sérieux efforts personnels pour se reclasser, et compte tenu de la dispense de travail lui accordée pendant le délai de préavis, la Cour fixe à douze mois à partir de la fin du préavis la période durant laquelle le préjudice matériel subi se trouve en relation causale avec le licenciement.

Durant cette période, A, aurait perçu auprès de la société B un salaire de (3.338,94 x 12 =) 40.067,28 Euros, tandis qu'elle a touché durant la même période des indemnités de chômage de 30.554,44 Euros. Le préjudice matériel subi par A, s'élève en conséquence à 9.512,84 Euros.

Le préjudice moral

Eu égard à l'ancienneté de service de l'intimée et aux circonstances de son licenciement, le préjudice moral qu'elle a subi du fait de l'atteinte à sa dignité de salariée et de l'incertitude quant à son avenir professionnel sera équitablement réparé par la somme de 7.500 Euros qu'il convient de lui allouer, par réformation.

3. Demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur devant le Tribunal du travail – Demande en maintien provisoire de la rémunération par le délégué du personnel devant le président du Tribunal du travail déclarée justifiée.

Jugement au fond du Tribunal du travail déclarant justifiée la mise à pied et prononçant la résolution du contrat de travail : appel interjeté par le délégué du personnel contre ce jugement.

Réformation de l'ordonnance par la Cour d'appel rejetant la demande en maintien provisoire de salaire dans l'attente de l'arrêt définitif de la Cour d'appel concernant la demande en résolution du contrat de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 février 2015, n° 39619 du rôle

Les faits

A délégué du personnel de la société anonyme S a fait l'objet d'une mise à pied lui remise en mains propres le 16 novembre 2012. Par requête déposée le 22 novembre 2012, il a saisi le président de la juridiction du travail

de Luxembourg sur le fondement de l'article L. 415-11. (3) du Code du travail d'une demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige concernant le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail introduite par son employeur.

L'ordonnance de la présidente du Tribunal du travail

Par ordonnance du 3 janvier 2013, la présidente du Tribunal du travail a déclaré la demande fondée, a ordonné le maintien de la rémunération de A en attendant la solution définitive du litige

et a condamné la société anonyme S à payer à A une indemnité de procédure de 250 Euros.

De cette décision, la société anonyme S a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 22 janvier 2013.

L'arrêt de la Cour d'appel

a. Les arguments de l'employeur, la société anonyme S

L'employeur demande à la Cour, par réformation de l'ordonnance déferée, de dire que la mise à pied présente une apparence de régularité et de déclarer en conséquence non fondée la demande de A en maintien de sa rémunération et en allocation d'une indemnité de procédure. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 Euros pour les deux instances sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'employeur reproche à A d'une part divers incidents qu'il qualifie de graves, intervenus sur la période du 25 octobre au 15 novembre 2012, tels une attitude agressive et insubordonnée vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, des accusations faites au conseil d'administration de la Banque, à savoir remise en cause de l'intégrité du CEO et demande de révocation de son supérieur hiérarchique, dénigrement de l'employeur, activités personnelles pendant les heures de travail, et d'autre part un ensemble de fautes qu'aurait commises l'intimé au cours des dernières années, comme par exemple un comportement agressif, irrespectueux et injurieux, des accusations et rumeurs infondées et un dénigrement du management de la Banque, une remise en cause permanente de l'autorité de son supérieur hiérarchique et une insubordination, ainsi que des attitudes déplacées et abus de sa position de Président de la délégation du personnel.

À l'appui de son argumentation, l'employeur verse 42 pièces.

L'employeur analyse également le jugement au fond rendu entre parties en date du 12 février 2014 qui a déclaré justifiée la mesure de mise à pied prise à l'encontre de A en date du 16 novembre 2012 et qui a prononcé la résiliation judiciaire

du contrat de travail ayant existé entre parties.

b. Les arguments de A, délégué du personnel

A demande le rejet de l'ensemble des pièces rédigées en langue anglaise produites par l'employeur, ainsi que les attestations testimoniales émanant de Madame B et de Monsieur C qui seraient administrateurs de la Banque et signataires de la lettre de mise à pied.

L'intimé soutient que le fait par l'employeur de déposer la requête en résolution du contrat de travail trois semaines après la mise à pied laisserait des doutes quant à la réalité des motifs invoqués, de sorte que la mise à pied ne représenterait pas une apparence de légitimité.

En ordre subsidiaire, A conteste les faits lui reprochés. Quant au grief relatif au dénigrement de l'employeur, il invoque la liberté d'expression garantie par l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme. Il souligne n'avoir fait aucun usage prohibé de l'enregistrement de l'entretien d'évaluation fait le 15 décembre 2011, enregistrement qui aurait comme seul but d'avoir une preuve de ce qui a été dit. Il affirme que son travail n'aurait pas souffert du fait de se rendre sur facebook pendant ses heures de travail, ce d'autant plus qu'en sa qualité de cadre supérieur il jouirait d'une flexibilité absolue dans l'organisation de son travail. Il estime qu'aucun des reproches formulés ne revêtirait une gravité suffisante de nature à justifier la mise à pied, ce d'autant moins que depuis plusieurs mois il aurait été victime de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique.

c. La position des juges de la Cour d'appel

Quant à la régularité de la mise à pied au regard du délai endéans lequel la demande en résolution judiciaire du contrat de travail a été introduite

A oppose en premier lieu l'irrégularité de la mise à pied au motif que l'employeur a saisi le juge compétent en vue de la réso-

lution judiciaire du contrat de travail trois semaines après la mise à pied.

Le paragraphe (2) de l'article L.415-11 du Code du travail est ainsi libellé :

« Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. »

Dès lors que l'article L.415-11 (2) du Code du travail ne pose aucun délai endéans lequel la demande en résolution du contrat de travail doit être introduite devant la juridiction du fond, ce moyen n'est pas fondé.

Quant au bien-fondé de la demande en maintien de la rémunération

L'employeur reproche à son salarié un certain nombre de faits précis qui se seraient produits durant la période précédant immédiatement la mise à pied, à savoir du 25 octobre au 15 novembre 2012, et ayant trait à une attitude agressive et insubordonnée de A vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, Monsieur D, à des accusations faites par A au conseil d'administration de la société anonyme S (remise en cause de l'intégrité du CEO et demande de révocation de son supérieur hiérarchique), au dénigrement de l'employeur, à l'enregistrement par A de son entretien d'évaluation à l'insu des participants, à ses activités personnelles pendant les heures de travail. L'employeur invoque en outre des fautes antérieures à l'appui des faits récents en rapport avec un comportement agressif, irrespectueux et injurieux, des accusations et rumeurs infondées et un dénigrement du management de la banque, une remise en cause permanente par A de l'autorité de son supérieur hiérarchique et de l'insubordination, ainsi que des attitudes déplacées et de l'abus par l'intimé de sa position de Président de la délégation du personnel.

A conteste les motifs avancés par l'employeur pour justifier la mise à pied.

La mise à pied immédiate pour faute grave d'un salarié, membre de la délégation du personnel, ne constitue pas un licenciement, mais une mesure provisoire et autorisée par la loi qui est prise par l'employeur en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur

sa demande en résolution du contrat de travail.

L'action en résolution du contrat de travail a fait l'objet d'un jugement rendu le 12 février 2014 par le Tribunal du travail de Luxembourg dans lequel la mise à pied de A a été déclarée justifiée et la résiliation du contrat de travail a été prononcée avec effet au 16 novembre 2012. Copie de ce jugement a été versée à la Cour par A.

Ce dernier a interjeté appel contre cette décision. L'appel n'est pas encore jugé.

Dès lors que le Tribunal du travail a, après examen des moyens opposés par

A, moyens identiques à ceux présentés actuellement devant la Cour à l'appui de sa demande en maintien du salaire, et au vu des pièces et attestations testimoniales versées de part et d'autre, prononcé la résiliation du contrat de travail, la Cour juge qu'il n'y a pas lieu à maintien de la rémunération dans l'attente de la décision définitive sur la demande en résolution du contrat de travail.

Il y a partant lieu, par réformation, de rejeter la demande en maintien de salaire dans l'attente de la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande en résolution du contrat de travail.

Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, A est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et il convient de décharger la société anonyme S de la condamnation en paiement de l'indemnité de procédure de 250 Euros.

Il en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société anonyme S, celle-ci restant en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser l'intégralité des frais non compris dans les dépens à sa charge exclusive.

4. Saisine du Tribunal du travail par une requête contenant l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens. La requête n'est irrecevable que si le défendeur établit un grief¹.

Jour férié légal tombant sur un dimanche : le jour de congé compensatoire ne peut pas faire l'objet d'une compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail, mais doit être pris en nature. A défaut, le salarié a droit, à la fin de son contrat de travail, à une indemnité qui compense le jour de congé dont il a été privé.

Arrêt de la Cour d'appel du 5 mars 2015, numéro 41091

Les faits

A a réclamé à son employeur divers montants :

- des arriérés de rémunérations dues pour des arrêts de maladie de 2009 et 2010 et des jours fériés des années 2009, 2010 et 2011 ;
- une indemnité compensatoire du jour férié du 1er novembre 2009 ;
- une indemnité de congé pour l'année 2011.

Avant le dépôt de la requête, son syndicat a soumis ses revendications à son employeur par courrier recommandé du 6 janvier 2012 auquel étaient annexées les fiches de calcul qui reprennent en détail l'ensemble des montants totaux contenus dans la requête introductive.

Par lettre du 19 janvier 2012 l'employeur a répondu par la négative à ce courrier.

A a donc saisi le Tribunal du travail en juin 2012.

Par jugement du 5 décembre 2013, le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré irrecevables les demandes de A au motif que l'acte introductif d'instance n'énonce pas l'objet de ces demandes ni n'expose sommairement les moyens relatifs à ces demandes avec la précision requise par l'article 145 du nouveau code de procédure civile.

Extraits du Nouveau Code de procédure civile

LIVRE III. - Des juridictions du travail

Art. 144. La demande est formée par requête, sur papier libre, à déposer au greffe de la justice de paix en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause.

Art. 145. La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.

Le 15 janvier 2014, le salarié a régulièrement formé appel contre ce jugement.

1. Préjudice subi par un plaideur du fait de l'irrégularité formelle d'un acte de procédure

Position des conseillers de la Cour d'appel

a. La requête déposée auprès du Tribunal du travail

Arguments du salarié

Le salarié soutient que, conformément à l'article 145 du nouveau code de procédure civile, sa requête introductive de l'instance aurait énoncé l'objet de la demande et contenu un exposé sommaire des moyens. Il ne serait pas établi que la requête telle que rédigée aurait causé un grief.

La requête contiendrait la qualification, la date et le montant de chaque prétention. Elle détaillerait, mois par mois, les revendications chiffrées en distinguant celles concernant les heures de maladie des heures fériées et des indemnités de congé pour l'année 2011.

Le salarié expose qu'avant le dépôt de la requête, son syndicat aurait soumis ces revendications à l'employeur par courrier recommandé du 6 janvier 2012 auquel auraient été annexées les fiches de calcul qui auraient repris en détail l'ensemble des montants totaux contenus dans la requête introductive.

Par lettre du 19 janvier 2012 l'employeur aurait répondu à ce courrier.

Le salarié considère que la requête introductive n'était pas obscure et qu'elle n'a pas causé de grief. Dès lors, la décision d'irrecevabilité serait à réformer et sa requête serait à déclarer recevable.

Arguments de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation du jugement d'irrecevabilité. Il soutient que la requête énoncerait les revendications quant aux périodes de maladie de 2009 et 2010, ainsi que quant aux jours fériés de 2009, 2010 et 2011 suivant un schéma identique, et ne permettrait pas de connaître les raisons qui justifieraient les suppléments de salaire. De même, la requête relative à l'indemnité de congé de l'année 2011 n'expliquerait pas la base de calcul qui justifierait un supplément de salaire.

En ayant omis de développer le raisonnement que le salarié croit pouvoir appliquer sur base des dispositions

légales invoquées relatives aux éléments de rémunération et d'indiquer le taux horaire qui serait à appliquer, le salarié aurait déposé une requête ne contenant pas l'exposé sommaire des moyens.

Dès lors, la préparation utile de la défense serait impossible.

L'existence d'une lettre de réclamation du 6 janvier 2012 et de fiches de calcul ne permettrait pas de régulariser la requête du 28 juin 2012, qui serait entachée du vice décrit.

Décision de la Cour d'appel

La Cour relève que la requête expose qu'en vertu des dispositions légales applicables aux indemnités à payer en cas de maladie et pour les jours fériés, ainsi qu'en vertu de l'article 15 point 3 de la convention applicable au calcul de l'indemnité de congé, des rémunérations inférieures aux montants dus auraient été réglées.

La Cour constate que les trois fiches annexées au courrier de réclamation du montant de 4.905,12- euros font mention de manière détaillée des montants réclamés dans la requête et précisent le calcul qui aboutit à ces montants.

Chacune de ces trois fiches concernant les rémunérations des années 2009, 2010 et 2011 contient à gauche 57 rubriques qui correspondent aux chiffres inscrits (mois par mois) dans ces 57 lignes et à droite des données relatives aux congés, ainsi que des indications quant aux soldes des indemnités pécuniaires de maladie et des indemnités pour les jours fériés.

Le salarié expose dans sa requête que les salaires payés sont inférieurs aux montants qui lui reviennent sur base des dispositions légales applicables.

Certes, la démarche est fastidieuse, mais la difficulté tient à la technicité de la matière.

Cependant, l'examen des fiches relatives notamment aux indemnités pécuniaires, aux indemnités pour les jours fériés, ainsi qu'à l'indemnité de congé de 2011, en partant de l'affirmation du salarié que les rémunérations payées seraient inférieures aux montants dus en application des dispositions légales, permet de

retrouver les chiffres détaillés mois par mois, poste par poste, dans la requête.

Même si le raisonnement justifiant l'affirmation que les rémunérations payées seraient inférieures à celles dues en application des dispositions légales applicables n'est pas énoncé dans la requête, **il n'est pas établi que la requête telle que rédigée ait causé un grief** à l'employeur, étant donné qu'il avait reçu préalablement le courrier de réclamation du 6 janvier 2012 avec les trois fiches de calcul qui indiquent les bases de calcul retenues par le salarié, procédent à un nouveau calcul et énoncent les soldes revendiqués dans la requête.

Un grief n'étant pas établi, les conclusions tendant à ce que la décision d'irrecevabilité soit confirmée ne sont pas justifiées.

Dès lors, le jugement est à réformer en ce qu'il a déclaré irrecevables les demandes du salarié tendant à la condamnation au paiement d'arriérés de salaire revendiqués pour des périodes de maladie de 2009 et 2010, des jours fériés de 2009, 2010 et 2011, ainsi qu'au titre du congé de l'année 2011, d'ailleurs sans constater le grief justifiant le prononcé de la nullité.

Par respect du droit au double degré de juridiction, il y a lieu de renvoyer l'examen des demandes de A tendant à la condamnation au paiement d'arriérés de salaire revendiqués pour des périodes de maladie de 2009 et 2010 et des jours fériés des années 2009, 2010 et 2011, ainsi que de l'indemnité de congé pour l'année 2011 devant le Tribunal du travail.

b. L'indemnité compensatoire du jour férié du 1er novembre 2009

Le salarié demande à ce qu'il soit fait droit à sa demande en paiement d'une indemnité de 140,71.-Euros à titre d'indemnité compensatoire, étant donné que l'employeur ne lui aurait pas octroyé un jour de repos compensatoire du jour férié du 1^{er} novembre 2009.

Il considère que le rejet de cette demande aboutirait à priver de toute sanction le fait que l'employeur n'a pas accordé le jour de repos compensatoire dans le délai de trois mois prévu par

l'article L. 232-3, paragraphe 1, du Code du travail et que le salarié ne peut plus prendre en nature ce jour de repos, vu qu'il n'est plus au service de l'employeur.

Extraits du Code du travail

Art. L. 232-3

(1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L. 232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière.

Il conclut à la réformation du jugement en ce qu'il a rejeté cette demande.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il soutient que la disposition légale invoquée prescrirait que le jour de congé compensatoire du jour férié soit pris en nature dans le délai de trois mois. Il serait interdit de procéder par compensation financière.

La Cour constate qu'à la fin de la relation de travail, le salarié n'a pas bénéficié d'un

jour de congé compensatoire du jour férié du 1^{er} novembre 2009.

L'article L. 232-3, paragraphe 2, du Code du travail, invoqué par l'employeur, est à interpréter en ce sens que le jour de congé compensatoire ne peut pas faire l'objet d'une compensation financière pendant l'exécution du contrat de travail, mais qu'un jour de congé doit être pris en nature. Cette règle est justifiée par le caractère impératif des jours de repos.

Etant donné qu'en application de l'article L. 232-13 du Code du travail l'employeur qui a fait ou laissé travailler un salarié contrairement notamment aux dispositions de l'article L. 232-3 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251- à 50.000- euros ou d'une de ces peines seulement, l'employeur est tenu de veiller à ce que le salarié prenne le jour compensatoire durant le délai légal de trois mois et il lui est interdit de laisser le salarié travailler durant ce délai sans qu'il ne prenne ce jour de congé compensatoire.

Compte tenu de cette obligation personnelle de l'employeur, que celui-ci a violé, **le salarié qui n'a pas pris un jour de congé compensatoire à la fin de son contrat de travail a droit à une indem-**

nité qui compense le jour de congé dont il a été privé, malgré l'obligation de l'employeur de veiller au respect du droit au jour de congé. A ce moment, le risque d'une privation d'un jour de repos par une compensation financière malgré les règles impératives des jours de repos n'existe pas.

L'appel relatif à l'indemnité compensatoire du jour férié du 1^{er} novembre 2009 est fondé.

c. Les indemnités de procédure

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens de l'instance d'appel, sa demande d'une indemnité de 1.000.-Euros formée au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter.

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié demande une indemnité de 1.500.-Euros pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais qu'il a exposés qui ne sont pas compris dans les dépens.

La Cour fixe cette indemnité au montant de 1.500.-Euros.

5. La définition de la notion de « taux de salaire minimal » au sens de la directive 96/71/CE sur le détachement relève du droit national

Arrêt de la CJUE (première chambre) du 12 février 2015, Sähköalojen ammattiliitto, affaire C-396/13

Les faits

ESA, société de droit polonais, a détaché auprès de sa succursale en Finlande 186 travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail polonais, pour la réalisation de travaux d'électrification sur le chantier d'une centrale nucléaire.

ESA n'aurait pas versé à ces travailleurs détachés la rémunération prévue par le droit finlandais. Ces derniers ont donc cédé leurs créances au Sähköalojen ammattiliitto ry (syndicat finlandais du secteur de l'électricité), comme cela est prévu en droit finlandais pour le recouvrement de créance de salaire.

Le syndicat a donc introduit un recours en vue d'obtenir le versement de la somme correspondant aux créances cédées par les travailleurs détachés, soit un montant de 6 648 383,15 euros.

La juridiction finlandaise a ordonné « *la saisie, sur les actifs d'ESA, d'une somme permettant que la créance de ce syndicat soit garantie jusqu'à concurrence d'un montant de 2 900 000 euros. La décision ordonnant cette mesure conservatoire étant devenue définitive, ESA a remis à l'autorité compétente une caution bancaire de ce montant, valable jusqu'au 30 septembre 2015.* »

La juridiction finlandaise estime cependant que la solution du litige requiert l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier l'article 3 de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, lu à la lumière des articles 56 et 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne relatifs à la libre prestation de services. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Extraits de l'article 3 de la directive 96/71 :

« 1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées :

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou

- par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe² :

[...]

b) la durée minimale des congés annuels payés;

c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires [...]

[...]

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

[...]

7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

8. On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entre-

prises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.[...]

Les questions préjudicielles

« La directive 96/71, lue à la lumière de l'article 47 de la Charte³, s'oppose-t-elle à ce qu'une réglementation de l'État membre du siège de l'entreprise qui a détaché des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre, en vertu de laquelle la cession de créances issues des relations d'emploi est prohibée, puisse faire obstacle à ce qu'un syndicat, tel que le Sähköalojen ammattiliitto, introduise un recours, devant une juridiction du second de ces États membres, dans lequel le travail est exécuté, aux fins de recouvrer des créances salariales de ces travailleurs détachés qui lui ont été cédées ? »

« L'article 3 de la directive 96/71, lu à la lumière des articles 56 TFUE et 57 TFUE, doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que soient exclus du salaire minimal des éléments de rémunération, tels que ceux en cause au principal, qui résultent de la notion de salaire horaire de base ou de salaire garanti pour le travail à la tâche, conformément à un classement en groupes de rémunération, de l'octroi d'un pécule de vacances, d'indemnités journalières et de trajet quotidien, ainsi que d'une indemnisation des dépenses de logement, lesquels sont définis par une convention collective **relevant de l'annexe de cette directive**⁴, d'application générale dans l'État membre de détachement des travailleurs concernés, ou, en ce qui concerne l'octroi de bons d'alimentation, sont prévus par la relation de travail entre les travailleurs détachés et leur employeur dans l'État membre d'origine ? »

L'appréciation de la Cour

a. Sur la cession de créance et la qualité pour agir du syndicat finlandais

La Cour confirme tout d'abord que cette question est régie par le droit finlandais en vertu de l'application du principe de la *lex fori* (loi du juge saisi). Il est à ce sujet

avéré que le syndicat finlandais dispose de la qualité pour agir au nom de travailleurs détachés en application du droit finlandais.

De plus, le litige a pour objet de déterminer la portée de la notion de salaire minimal au sens de la directive 96/71, or l'article 3 paragraphe 1er de cette directive dispose clairement que cette question est régie, « *quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, par la réglementation de l'État membre sur le territoire duquel les travailleurs sont détachés aux fins d'exécuter leur travail* », donc dans cette affaire le droit finlandais.

En l'espèce, la cession des créances salariales au bénéfice du syndicat est tout à fait conforme au droit finlandais. La Cour précise que l'entreprise détachante dispose par ailleurs d'une succursale en Finlande auprès de laquelle les travailleurs ont été détachés.

La Cour en conclut que l'action du syndicat contre la société ESA ne peut être remise en cause.

b. Sur la notion de salaire minimum

La Cour commence par rappeler que l'article 3 paragraphe 1er alinéa 1er de la directive 96/71, qui fixe un noyau de règles impératives de protection minimale applicables aux travailleurs d'entreprises établies dans un État membre et détachés dans un autre, vise à la fois à garantir une concurrence loyale entre les entreprises établies au lieu du détachement et les entreprises détachantes, et à assurer la protection des travailleurs détachés.

Il convient toutefois de préciser que la directive garantit le minimum de protection offert par l'application des règles locales quant à certains aspects du droit du travail mais n'a en aucun cas harmonisé le contenu de ces règles.

Concernant plus particulièrement la définition de la notion de taux de salaire minimal, la directive renvoie expressément à la législation et aux pratiques de l'État membre d'accueil.

L'article 3 paragraphe 7 second alinéa précise que : « *les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans*

2. Secteur de la construction

3. Droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial

4. Secteur de la construction

la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. » Sous réserve de ces éléments, la détermination de la notion de salaire relève du droit de l'État membre d'accueil (législation et conventions collectives telles qu'interprétées par les juridictions nationales) pour autant que ceci n'ait pas pour effet d'entraver la libre prestation de services entre les États membres.

La Cour examine ensuite les différents éléments de rémunération les uns après les autres.

Le salaire garanti pour le travail horaire et/ou à la tâche, conformément au classement des travailleurs en groupe de rémunération

Le fait que la directive 96/71 renvoie à la législation et aux pratiques nationales pour la détermination du taux de salaire minimal implique que le droit national détermine également le mode du calcul de ce taux et les critères retenus en ce qui le concerne. Celui-ci peut donc prévoir si le calcul s'effectue à l'heure ou à la tâche.

La Cour précise tout de même que : « **pour être opposables** à l'employeur détachant ses travailleurs dans cet État membre, ces règles doivent être **contraignantes** et répondre aux conditions de transparence, ce qui implique, notamment, qu'elles soient **accessibles et claires**. » Il appartient au juge national de vérifier que ces critères sont remplis.

« *Le salaire minimal calculé par référence aux conventions collectives pertinentes ne saurait dépendre du libre choix de l'employeur détachant des salariés, à la seule fin de proposer un coût du travail moins élevé que celui des travailleurs locaux.* »

Concernant les règles de classement en groupe de rémunération sur base notamment de la qualification, de la formation, de l'expérience, etc. celles-ci s'appliquent aux travailleurs détachés en lieu et place des règles en vigueur dans l'État membre d'établissement de l'entreprise détachante à condition qu'elles soient plus favorables. Ces règles doivent par ailleurs satisfaire

aux conditions précédemment évoquées : être contraignantes, accessibles et claires.

L'indemnité journalière

Cette indemnité prend la forme du paiement d'un montant fixe journalier dû aux travailleurs détachés en application de la convention collective (d'application générale). Dans la mesure où cette indemnité ne compense pas des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, elle doit être qualifiée « d'allocations propres au détachement » au sens de l'article 3 paragraphe 7 alinéa 2 précité. Elle fait donc partie du salaire minimal.

L'indemnité de trajet quotidien

Une telle indemnité est versée aux travailleurs dont le temps de trajet aller-retour quotidien est supérieur à une heure⁵. Il appartient à la juridiction nationale de déterminer si cette condition de durée est remplie.

La Cour conclut que cette indemnité n'étant pas versée en remboursement des frais effectivement encourus, elle doit être qualifiée d'allocation propre au détachement et faire partie du salaire minimal.

La prise en charge du logement

La prise en charge des dépenses de logement ne saurait constituer un élément du salaire minimal, quelles que soient les modalités de prise en charge de ces dépenses.

Les bons d'alimentation

La Cour constate que la remise de ces bons ne résulte pas de l'application du droit finlandais mais trouve son origine dans la relation de travail établie en Pologne entre les travailleurs détachés et leur employeur. En outre, en l'espèce, ces bons sont octroyés en compensation de dépenses effectivement encourues du fait du détachement, ils ne peuvent constituer un élément du salaire minimal.

Le pécule de vacances

En application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, chaque travailleur a droit à une période annuelle de congés payés dont la durée est au moins égale à quatre semaines en vertu de la directive relative à l'aménagement du temps de travail, quel que soit leur lieu de travail dans l'Union européenne. La directive ne permet pas de déroger à cette règle. La Cour a eu maintes fois l'occasion de préciser que pendant cette période de congé, la rémunération ordinaire doit être maintenue. Le droit au congé et l'obtention de ce paiement constituent les deux volets d'un droit unique.

Ce pécule de vacances est donc « *intrinsèquement lié à la rémunération que le travailleur reçoit en contrepartie des services rendus.* »

Les travailleurs détachés doivent en conséquence bénéficier d'un pécule de vacances minimal pour la durée minimale de congés annuels payés au titre du salaire minimal auquel le travailleur a droit durant la période de référence.

La décision de la Cour

« 1) Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, lue à la lumière de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s'oppose à ce qu'une réglementation de l'État membre du siège de l'entreprise qui a détaché des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre, en vertu de laquelle la cession de créances issues des relations d'emploi est prohibée, puisse faire obstacle à ce qu'un syndicat, tel que le Sähköalojen ammattiliitto ry, introduise un recours devant une juridiction du second de ces États membres, dans lequel le travail est exécuté, aux fins de recouvrer, au profit des travailleurs détachés, des créances salariales qui ont trait au salaire minimal, au sens de la directive 96/71 et qui lui ont été cédées, cette cession étant conforme au droit en vigueur dans ce dernier État membre.

5. Il n'est pas ici question de la compensation des coûts engendrés par le déplacement mais de qualifier ou non de salaire minimal le fait de compenser un long trajet quotidien.

2) L'article 3, paragraphes 1 et 7, de la directive 96/71, lu à la lumière des articles 56 TFUE et 57 TFUE, doit être interprété en ce sens que:

- il ne s'oppose pas à un calcul du salaire minimal à l'heure et/ou à la tâche, fondé sur le classement des travailleurs en groupes de rémunération, tel qu'il est prévu par les conventions collectives pertinentes de l'État membre d'accueil, à condition que ce calcul et ce classement soient effectués selon des règles contraignantes et transparentes, ce qu'il incombe au juge national de vérifier;

- une indemnité journalière, telle que celle en cause au principal, doit être considérée

comme faisant partie du salaire minimal dans des conditions identiques à celles auxquelles est soumise l'inclusion de cette indemnité dans le salaire minimal versé aux travailleurs locaux à l'occasion d'un détachement de ceux-ci à l'intérieur de l'État membre concerné;

- une indemnité de trajet quotidien, qui est versée aux travailleurs à condition que le trajet quotidien qu'ils effectuent pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir soit d'une durée supérieure à une heure, doit être considérée comme faisant partie du salaire minimal des travailleurs détachés pour autant que cette condition est remplie, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier;

- la prise en charge du logement de ces travailleurs ne doit pas être considérée comme constituant un élément du salaire minimal de ceux-ci;

- une allocation prenant la forme de bons d'alimentation remis auxdits travailleurs ne doit pas être considérée comme faisant partie du salaire minimal de ceux-ci, et

- le pécule de vacances qui doit être accordé aux travailleurs détachés pour la durée minimale des congés annuels payés correspond au salaire minimal auquel ceux-ci ont droit durant la période de référence. »