



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 1/2020 30 janvier 2020

1. **Délégué du personnel :** quel juge saisir : Président du Tribunal du travail ou Tribunal du travail dans sa formation collégiale ? p.1
2. **Contrats d'insertion des jeunes (CIE, CAE) :** pas un contrat de travail, donc les juridictions du travail ne sont pas compétentes si la loi ne le prévoit pas. Mais application des règles applicables au congé annuel des salariés car renvoi de la loi. p.4
3. **Changement d'adresse :** le salarié doit informer son employeur de sa nouvelle adresse, sous peine d'envoi valable à son ancienne adresse, faisant courir les délais procéduraux. p.6
Femme enceinte : la femme enceinte, licenciée avant information de l'employeur de sa grossesse, doit lui remettre un certificat médical dans les 8 jours pour annuler son licenciement
4. **Droit européen :** le complément de pension accordé par l'Espagne aux mères bénéficiaires d'une pension d'invalidité, lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, doit être également octroyé aux pères se trouvant dans une situation comparable. p.8

1. Délégué du personnel : quel juge saisir : Président du Tribunal du travail ou Tribunal du travail dans sa formation collégiale ?

- Rémunération d'un délégué libéré
- Action en cessation d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail
- Paiement d'un 13^e mois sur base de la convention collective

Arrêt de la Cour d'appel du 12 décembre 2019,
n° CAL-2018-00797 du rôle

Faits

Par requête du 26 septembre 2017, le salarié A a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée SOC1 à comparaître devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de le voir condamner à lui payer le montant de 12.972,14€ au titre de perte salariale due à la suppression du véhicule, d'arriérés de salaire et de 13^e mois.

A expose à l'appui de sa demande qu'il est aux services de la société SOC1 depuis le 2 janvier 1990 en qualité de monteur-électricien, travaillant au service après-vente et que, depuis le 20 février 2016, il est délégué du personnel occupant le mandat de délégué libéré.

Depuis son entrée en fonction, il aurait toujours bénéficié d'un véhicule de service pour se rendre auprès des clients et il aurait été expressément autorisé par son employeur d'utiliser ce véhicule pour se rendre de son lieu de travail jusqu'à son domicile privé à Fameck ; ce véhicule aurait été à sa disposition jusqu'au mois de juin 2017, donc plus d'un an et demi après la prise de son mandat en tant que délégué libéré.

Par courrier recommandé du 7 juin 2017, il aurait été invité à rendre son véhicule ainsi que la carte carburant y rattachée, sous prétexte qu'un véhicule de service aurait été alloué à la délégation du personnel.

Il aurait protesté contre cette décision par courrier recommandé du 13 juin 2017.



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.

Arguments du salarié

Selon les articles L.415-5 et suivants du Code du travail, A ne peut pas percevoir une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé pendant les heures de délégation et l'employeur n'est pas autorisé à procéder à une modification unilatérale des conditions de travail aboutissant à la perte d'un avantage financier certain.

C'est pourquoi il réclame, au titre des frais de parking, essence, assurance et usage de la voiture privée, la somme de 5.742€ pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 31 mai 2018.

Il soutient encore avoir subi, depuis février 2017, une perte salariale mensuelle non justifiée de 269,85€ du fait que l'employeur a réduit son salaire en ne lui payant plus, à partir de cette date, la prime d'astreinte ainsi que les suppléments d'heures supplémentaires et de travail de nuit et de jours fériés qu'il avait touchés de manière régulière en sa qualité de monteur-dépanneur, de sorte qu'il réclame le paiement de la somme de 4.402,45€ à titre des arriérés de salaires du 1^{er} janvier 2017 au 31 mai 2018.

Finalement, il soutient que l'employeur lui avait toujours refusé l'application de la convention collective des sociétés de service de sécurité et de gardiennage valable depuis le 1^{er} mars 2015 et qu'il n'a jamais bénéficié du 13^e mois tel que prévu par l'article 27 de cette convention, de sorte qu'il réclame encore le paiement de la somme de 11.904,83€ pour les années 2014 à 2017, après déduction d'autres primes reçues.

Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 2 juillet 2018, le Tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître des demandes relatives à la mise à disposition du véhicule et au paiement des primes d'astreinte et heures supplémentaires au motif que, conformément à l'article L.415-10(1) du Code du travail, elles sont de la compétence du Président du Tribunal du travail.

Il s'est déclaré compétent pour connaître de la demande en paiement du 13^e mois ayant trait à l'application d'une conven-

tion collective, mais il l'a dit non fondée au motif qu'au vu de sa qualité de monteur-électricien, A ne saurait se baser sur la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage.

A a interjeté appel.

En ordre subsidiaire, il demande à la Cour de renvoyer les demandes devant le Tribunal du travail autrement composé pour être toisées au fond.

Arrêt de la Cour d'appel

a. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du travail

A fait valoir que ses demandes sont basées principalement sur l'article L.415-5 (4) du Code du travail, garantissant aux délégués du personnel le maintien de leur rémunération antérieure à leur élection et que le Tribunal du travail dans sa composition collégiale serait compétent pour toiser un litige concernant des arriérés de salaire sur base du prédit article.

L'article L.415-10(1), invoqué à titre subsidiaire, n'imposerait pas l'obligation pour le délégué d'introduire une action en cessation exclusivement devant le Président du Tribunal du travail siégeant en matière de référé, mais il s'agirait d'une simple option et le salarié serait recevable à solliciter la cessation de la modification illégale d'une clause essentielle de son contrat de travail devant les juges du fond.

L'employeur conteste la compétence d'attribution du Tribunal du travail pour toiser la présente affaire. Il fait remarquer qu'il subsiste un doute sur le fondement des demandes du salarié, à savoir s'il s'agit d'une demande en relation avec la cessation d'une modification substantielle telle que prévue par l'article L.415-10 du Code du travail ou d'une demande en paiement d'arriérés de salaire fondée sur l'article L.415-5(4) du Code du travail. Contrairement aux développements du salarié, l'article L.415-10 n'ouvrirait pas d'option, mais la seule voie d'action possible pour le délégué serait d'introduire une action en cessation devant le Président du Tribunal du travail. Ainsi, le salarié n'aurait pas eu la possibilité d'agir au fond devant la formation collégiale du

Tribunal du travail. Les demandes formulées par le salarié trouveraient leur cause dans une prétendue modification du contrat de travail de sorte qu'elles ne pourraient se fonder sur les dispositions relatives aux arriérés de salaire.

L'article L.415-10(1) du Code du travail dispose que « Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L.121-7.

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au Président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause. ».

L'article L.415-10 (1) alinéa 2, qui permet au délégué d'agir en cessation d'une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail, attribue expressément compétence au Président du Tribunal du travail pour connaître d'une telle action, de sorte que le Président du Tribunal du travail est exclusivement compétent pour connaître d'une telle demande.

Pour autant que la demande est basée sur l'article L.415-10 (1) du Code du travail, le Tribunal du travail en sa composition collégiale est dès lors incompétent pour en connaître.

Contrairement aux développements de l'employeur, les demandes basées sur l'article L.415-5(4) du Code du travail ne sont pas des demandes nouvellement formulées en instance d'appel dès lors que l'appelant a déjà expressément invoqué l'article L.415-5(4) du Code du travail dans sa requête du 26 septembre 2017 pour réclamer le paiement d'un salaire équivalent à celui qu'il touchait avant son mandat de délégué.

Dans la mesure où la demande, tendant à la condamnation de l'employeur au paiement d'arriérés de salaires, est basée sur l'article L.415-5(4) du Code du travail, qui dispose que « Les membres des délégations ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils

avaient effectivement travaillé pendant les heures de la délégation», le Tribunal du travail dans sa formation collégiale est compétent ratione materiae pour en connaître, aucun texte n'attribuant compétence au Président du Tribunal du travail. Le jugement est, dès lors, à réformer en ce sens.

Afin de préserver le double degré de juridiction dans une affaire touchant aux droits d'un délégué libéré, il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le Tribunal du travail autrement composé en ce qui concerne les demandes relatives à la mise à disposition du véhicule et au paiement des primes d'astreinte et heures supplémentaires, ainsi que les demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

C'est à bon droit que les premiers juges se sont déclarés compétents pour connaître de la demande en paiement du 13^e mois et le jugement n'est d'ailleurs pas critiqué sur ce point.

b. Quant au fond

A reproche aux premiers juges de ne pas avoir fait application de la théorie de l'unicité des conventions collectives. Il soutient qu'une seule convention collective doit s'appliquer à l'ensemble du personnel d'une société et ceci même si l'activité d'une partie du personnel est différente du secteur d'activité principal de l'entreprise. Si l'article 162-8(2) du Code du travail permet de limiter la convention collective à une partie du personnel, l'exclusion devrait ressortir expressément de l'objet de la convention collective. Or, en l'espèce, la convention collective n'exclurait pas expressément les monteuses, électriciens et dépanneurs de son champ d'application. Dès lors, l'article 27 de la convention collective des sociétés de service de sécurité et de gardiennage serait applicable.

Par ailleurs, le fait qu'il ne bénéficie pas du 13^e mois aurait pour conséquence qu'il serait traité de manière inégale par rapport à deux autres délégués du personnel de la société employeuse qui bénéficieraient du 13^e mois tout en exerçant exactement les mêmes fonctions et tâches que l'appelant.

Le salarié réclame au titre du 13^e mois pour les années 2014 à 2018 le montant total de 14.955,03€.

L'employeur fait valoir que compte tenu de son activité principale, la convention collective du secteur sécurité et gardiennage est seule applicable au sein de son entreprise. Or, elle ne s'appliquerait qu'à certaines catégories de salariés au sein de l'entreprise. Les électriciens et plus spécifiquement les monteuses-dépanneurs, bien qu'étant employés de la société SOC1, ne rentreraient pas dans le champ d'application de cette convention collective et ne sauraient en bénéficier. Il n'y aurait pas lieu d'ajouter une condition à l'article 162-8(2) du Code du travail, qui prévoit que la convention collective applicable s'applique à l'ensemble du personnel visé par la convention sans indiquer que ceux qui ne sont pas visés doivent être expressément exclus. Les dispositions de la prédite convention collective n'étant pas applicables au salarié, il ne saurait prétendre au paiement d'un 13^e mois prévu par cette convention. Le salarié n'aurait d'ailleurs jamais reçu paiement d'un 13^e mois conformément à la convention collective, mais il aurait reçu paiement d'une prime de fin d'année telle que prévue par la convention collective de travail des électriciens applicable jusqu'au 1^{er} juin 2016, dont l'employeur aurait appliqué volontairement certaines dispositions ; actuellement, il serait soumis à la nouvelle convention collective signée le 7 mars 2019 concernant les monteuses techniciens et employés opérationnels y travaillant, ainsi que le département stock. L'employeur conteste que les deux délégués du personnel auxquels le salarié fait référence, exercent les mêmes fonctions que ce dernier ; ils auraient été engagés en tant qu'agents de sécurité de sorte qu'ils seraient soumis à la convention collective du secteur sécurité et gardiennage.

L'article L. 162-8 du Code du travail dispose que «(1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et

de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut de salarié.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.»

En l'occurrence, l'article 2 de la convention collective de travail pour les salariés des sociétés de service de sécurité et de gardiennage définit son champ d'application comme suit : «Elle s'applique aux salariés occupés et qui occupent les fonctions suivantes : salariés administratifs, agents de sécurité et de surveillance tels que notamment les agents statiques, les patrouilleurs, les opérateurs B.C., les transporteurs de fonds,

les détectives de magasin, les agents affectés à la protection des personnes, les agents affectés au traitement des valeurs, les inspecteurs, à l'exception des salariés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article 162-8 (3) du Code du travail . [...]»

Conformément à l'article L.162-8 (3), la convention collective exclut les salariés appartenant aux cadres supérieurs.

Étant donné que l'article L.162-8 (2) du Code du travail dispose que l'employeur lié par une convention collective l'applique à «l'ensemble de son personnel visé par la convention», et que la convention collective de travail énumère

spécifiquement les salariés concernés, elle s'applique uniquement aux membres du personnel qui occupent une des fonctions énumérées à l'article 2 de la convention précitée.

C'est dès lors à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que, les électriciens, monteurs et dépanneurs ne figurant pas parmi les fonctions citées par la convention collective, celle-ci ne leur est pas applicable et qu'au vu de sa qualité de monteur-électricien, A, bien qu'étant salarié de la société SOC1, ne saurait se baser sur cette convention collective pour réclamer le paiement d'un 13^e mois.

Il résulte, par ailleurs, des pièces versées en cause que, contrairement aux allégations de A, les deux autres délégués libérés qui, selon A, toucheraient un 13^e mois tout en exerçant les mêmes fonctions et tâches que lui-même, n'occupent pas les mêmes fonctions que A dès lors que C était agent de sécurité et que D avait comme fonctions des missions de surveillance et/ou de transports de fonds.

Le jugement est, dès lors, à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de A en paiement d'un 13^e mois.

2. Contrats d'insertion des jeunes (CIE, CAE) : pas un contrat de travail, donc les juridictions du travail ne sont pas compétentes si la loi ne le prévoit pas.

Mais application des règles applicables au congé annuel des salariés car renvoi de la loi.

Jugement du Tribunal d'arrondissement du 26 février 2019, N°Tal-2018-05651

Faits

A a été engagée auprès de B en qualité de caissière, en vertu d'un contrat de travail d'initiation à l'emploi (CIE) du 11 août 2016. Elle a été en incapacité de travail à compter du 3 octobre 2016. Le contrat, conclu pour la durée d'une année, est venu à échéance le 10 août 2017, sans que B ne procède au paiement du solde des congés non pris.

Par jugement du 11 juillet 2018, le Tribunal de paix de Luxembourg s'est déclaré incompétent pour connaître de la demande, en considérant que les parties étaient liées par un contrat de mise à disposition, prévu à l'article L.131-4 du Code du travail. Selon l'article L.131-18 du Code du travail, «*les litiges relatifs au contrat de mise à disposition visé à l'article L.131-4 relèvent de la compétence du tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale*».

A a relevé appel.

Elle demande à ce que le Tribunal de paix, siégeant en matière civile, soit compétent pour connaître du litige.

Elle souligne que le contrat en cause dans le présent litige ne constitue pas un contrat de mise à disposition, mais un contrat d'initiation à l'emploi, régi par les articles L.543-14 et suivants du Code du travail.

Elle fait encore valoir que, dans la mesure où le contrat d'initiation à l'emploi ne constitue pas un contrat de travail, les juridictions du travail ne sont pas non plus compétentes pour connaître du présent litige.

Elle en déduit qu'en vertu de l'article 2 du nouveau Code de procédure civile, le Tribunal de paix, siégeant en matière civile ou commerciale, est compétent pour toiser sa demande, dont l'enjeu ne dépasse pas le montant de 10.000€.

Décision des juges d'appel

a. Quant au tribunal compétent

Les articles L.131-4 et L.131-18 du Code du travail, auxquels le juge de première instance s'est référé pour se déclarer

incompétent pour connaître du présent litige, concernent le travail intérimaire.

Le contrat de mise à disposition visé à l'article L.131-4 du Code du travail est conclu entre l'entrepreneur de travail intérimaire et l'utilisateur et relève de la compétence exclusive du tribunal d'arrondissement, siégeant en matière commerciale.

Le contrat du 13 juillet 2016, conclu entre B, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et A, ne constitue pas un contrat de mise à disposition au sens de l'article L.131-4 du Code du travail, mais un contrat d'initiation à l'emploi. Contrairement à ce qui a été retenu par le juge de première instance, ledit contrat ne relève partant pas de la compétence exclusive du tribunal d'arrondissement, siégeant en matière commerciale.

Article L. 543-14 du Code du travail

«(1) L'Agence pour le développement de l'emploi peut faire bénéficier le jeune demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit depuis trois

mois au moins auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi et âgé de moins de trente ans accomplis, d'un contrat d'initiation à l'emploi.

[...]

(3) Le contrat d'initiation à l'emploi est conclu entre le promoteur, le jeune demandeur d'emploi et l'Agence pour le développement de l'emploi et a pour objectif d'assurer au jeune demandeur d'emploi pendant les heures de travail une formation pratique facilitant son intégration sur le marché du travail.

(4) Le promoteur peut proposer une formation théorique pendant les heures de travail.

(5) Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de répondre à ses obligations vis-à-vis de l'Agence pour le développement de l'emploi, notamment en ce qui concerne les propositions d'emploi, convocations et formations, pendant ses heures de travail.

(6) Le promoteur doit permettre au jeune demandeur d'emploi de participer à un ou plusieurs entretiens d'embauche ayant lieu suite à sa propre initiative. La participation du jeune demandeur d'emploi à tout entretien d'embauche doit faire l'objet d'un certificat de présence signé par l'employeur potentiel ou son représentant. À cette fin, un formulaire pré-imprimé est mis à disposition par l'Agence pour le développement de l'emploi. Ce certificat est à remettre au promoteur et à envoyer, en copie, au délégué à l'emploi des jeunes auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. »

Article L. 543-15 du Code du travail

« Le contrat d'initiation à l'emploi est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat. »

Suivant l'article 25 du nouveau Code de procédure civile, le Tribunal du travail est compétent pour connaître des

contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élevaient entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Les contrats d'insertion des jeunes dans la vie active prévus au chapitre III du titre III du Livre V du Code du travail et notamment le contrat d'initiation à l'emploi n'étant pas expressément mentionnés à l'article 25 précité parmi ceux des contrats dont les contestations relèvent de la compétence d'attribution des juridictions du travail, il convient de rechercher s'ils ne tombent pas sous la qualification générale de contrat de travail.

Le fait que l'article L.543-22(1) du Code du travail énonce que les dispositions du titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi, spécifiquement réglementé par les articles L.543-14 et suivants du Code du travail, n'empêche pas en effet que ce contrat tombe sous le champ d'application de l'article 25 du nouveau Code de procédure civile, à condition cependant de remplir les éléments essentiels caractérisant le contrat de travail (cf. ordonnance présidentielle, C.S.J. 31 juillet 2009).

L'existence d'un contrat de travail pré-suppose la réunion de trois éléments, à savoir une prestation de travail, une rémunération ou un salaire, et un lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Si la mise à disposition du jeune demandeur d'emploi au promoteur présente certes des similitudes avec le contrat de travail en ce qu'il se trouve du moins en partie sous l'autorité du promoteur durant l'exécution du contrat qui lui verse une indemnité pour partie prise en charge par le fonds pour l'emploi, **la finalité essentielle dudit contrat ne consiste cependant pas en la fourniture d'une prestation de travail spécifique pour le compte de l'employeur, mais à assurer au demandeur d'emploi une formation pratique devant lui permettre une intégration ultérieure plus facile sur le marché de l'emploi, la formation et non pas la prestation de travail étant l'élément caractéristique déterminant dudit contrat.**

Il y a lieu d'en conclure que **les contestations relatives à l'exécution du contrat d'initiation à l'emploi ne relèvent pas de la compétence d'attribution des juridictions du travail.**

Aux termes de l'article 20 du nouveau Code de procédure civile, le tribunal d'arrondissement est, en matière civile et commerciale, le juge de droit commun et connaît de toutes les affaires pour lesquelles compétence n'est pas attribuée expressément à une autre juridiction, en raison de la nature ou du montant de la demande.

En vertu de l'article 2 du même code, le juge de paix est compétent en matière civile et commerciale, personnelle ou mobilière et en matière immobilière en dernier ressort jusqu'à la valeur de 2.000€, et à charge d'appel jusqu'à la valeur de 10.000€.

La valeur du présent litige ne dépasse pas le montant de 10.000€. Il y a, dès lors, lieu de retenir, par réformation du jugement entrepris, que la demande de A relève de la compétence du Tribunal de paix.

b. Quant à la demande en indemnité de congé non pris

Article L. 543-25 du Code du travail

« Les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un contrat d'initiation à l'emploi ont droit au congé applicable dans l'entreprise où ils travaillent, en vertu de la loi, de dispositions réglementaires, conventionnelles ou statutaires, le cas échéant proportionnellement à la durée de leur contrat. »

Article L. 543-26 du Code du travail

« En cas de travail de nuit, de travail supplémentaire, de travail pendant les jours fériés et de travail de dimanche, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires afférentes s'appliquent aux jeunes demandeurs d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi. »

En se référant à « la loi applicable dans l'entreprise » pour ce qui est du congé du jeune demandeur d'emploi, il est renvoyé aux dispositions du chapitre III, relatif au « congé annuel payé des salariés » du Titre III du Livre II du Code du travail.

L'article L.233-4 du Code du travail prévoit que la durée du congé est d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année¹ [...].

En vertu de l'article L.233-12 du même code, lorsque le contrat de travail prend

fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier [...].

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ [...].

Il résulte des éléments du dossier qu'en raison de son incapacité de travail

s'étant étendue du 3 octobre 2016 au 10 août 2017 - date à laquelle le contrat d'initiation à l'emploi a pris fin - A n'a pas pu prendre le congé lui étant dû pour la période d'un an, soit du 11 août 2016 au 10 août 2017, avant la fin des relations contractuelles.

Une indemnité de 96,65€ ayant d'ores et déjà été réglée à A, la demande de cette dernière en paiement d'un solde de l'indemnité de congé non pris est fondée pour le montant réclamé de $[25 \times (1.922,96/173) \times 8] - 96,65 = 2.127,35\text{€}$.

3. **Changement d'adresse : Le salarié doit informer son employeur de sa nouvelle adresse, sous peine d'envoi valable à son ancienne adresse, faisant courir les délais procéduraux.**

Femme enceinte : La femme enceinte, licenciée avant information de l'employeur de sa grossesse, doit lui remettre un certificat médical dans les 8 jours pour annuler son licenciement.

Ordonnance n° 127/19 de la Cour d'appel du 19 décembre 2019

Faits

Le 18 juillet 2019, la société anonyme S1 a, par pli recommandé, posté la lettre de licenciement de A portant la date du 18 juillet 2019 à l'ancienne adresse de la salariée.

A qui habitait en France jusqu'à fin décembre 2018 à l'adresse suivante : X, (...), a ensuite déménagé à une autre adresse, sans cependant en informer officiellement et régulièrement son employeur et sans opérer de changement d'adresse officiel. Elle a été avisée selon le relevé « track and trace » en date du 22 juillet 2019.

Elle précise cependant n'avoir réceptionné le courrier de licenciement qu'en date du 29 juillet 2019 alors que son ancien bailleur lui a demandé de venir, à son ancienne adresse, retirer tous ses courriers.

Elle affirme avoir informé son employeur de son état de grossesse en postant un certificat médical constatant son état de grossesse le 29 juillet 2019.

La requête en annulation a été déposée le 31 juillet 2019.

Article L.337-1 du Code du travail

« Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au Président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence

et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4). »

Par ordonnance du 10 octobre 2019, le Président du Tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette a déclaré le licenciement de A régulier et dit qu'il n'y a pas lieu de la réintégrer.

Par requête déposée le 15 novembre 2019, la salariée A a relevé appel.

Arguments des parties

La salariée fait grief au Président du Tribunal du travail de ne pas avoir fait prévaloir le principe de l'effectivité de l'information de la salariée enceinte et des recours lui réservés, en ne prenant pas en considération la date du 29 juillet 2019 comme point de départ des délais prévus par l'article L.337-1 du Code du travail.

1 26 jours depuis le 1^{er} janvier 2019.

Elle soutient que cette décision est contraire aux principes de protection effective prévus tant par le droit communautaire qu'en droit national ; qu'il serait inconcevable qu'on puisse estimer que les délais d'action spéciaux comme ceux prévus à l'article L.337-1 du Code du travail puissent prendre cours avant que le destinataire de l'acte lui faisant grief en ait eu connaissance.

Elle en conclut que le point de départ du délai de huit jours pour communiquer le certificat médical de grossesse, n'a pris cours que le 29 juillet 2019 et non le 22 juillet 2019, de sorte que sa demande à voir annuler son licenciement devrait, par réformation, être déclarée recevable et justifiée.

L'employeur conclut à la confirmation de l'ordonnance.

Analyse de la Cour

S'il est de jurisprudence constante, en ce qui concerne le principe de protection juridictionnelle effective des droits conférés à la femme enceinte par le droit communautaire, que les modalités procédurales de recours destinées à assurer la sauvegarde des droits que la femme enceinte tire du droit communautaire ne doivent, entre autres, pas rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité), **il en va autrement lorsque ce sont les circonstances de fait imputables à la salariée, notamment ses négligences répétées, respectivement sa désinvolture qui ont rendu difficile l'exercice des droits lui conférés par les dispositions protectrices par le législateur luxembourgeois**, conformément à l'ordre juridique communautaire.

Il est en effet constant en cause que la salariée A, qui a déménagé fin 2018, début 2019, n'a jamais informé son employeur de sa nouvelle adresse, de sorte que la lettre de licenciement lui a été notifiée régulièrement à son ancienne adresse.

Il est encore avéré que A, qui ne semble pas non plus avoir opéré un changement officiel d'adresse auprès de l'Administration des postes aux fins de faire suivre son courrier à sa nouvelle adresse, ne retirait pas quotidiennement ses courriers envoyés à son ancienne adresse, de sorte que son ancien bailleur lui a demandé de venir vider sa boîte à lettres qui contenait, entre autres courriers, la lettre de licenciement dont elle n'a partant pris connaissance qu'en date du 29 juillet 2019.

Il suit des considérations qui précèdent que ce ne sont pas les modalités procédurales du recours prévues par l'article L.337-1 du Code du travail qui ont rendu impossible pratiquement ou excessivement difficile l'exercice par A de son recours en annulation, mais sa propre négligence.

Le délai de huit jours pour informer l'employeur de son état de grosse débutait le jour où A a été avisée du pli recommandé contenant la lettre de licenciement, soit d'après le relevé «*track and trace*» le 22 juillet 2019 ; que le délai de huit jours pour remettre à l'employeur son certificat de grossesse, par computation des délais, débutait partant à partir du dies a quo à minuit, soit le 23 juillet 2019 à minuit pour se terminer au dies ad quem, soit le 30 juillet, à minuit ; que le certificat de grossesse portant la date du 29 juillet 2019 a été posté le même jour, mais n'est parvenu à l'employeur que le 31 juillet 2019 selon une capture d'écran intitulée «*suivre un envoi*», dès

lors en dehors du délai légal de huit jours.

La salariée critique encore l'ordonnance présidentielle en ce qu'elle a estimé que la salariée se devait de mettre son employeur en possession du certificat médical de grossesse avant l'expiration du délai de huit jours.

D'après l'appelante, l'article L.337-1 du Code du travail, en précisant que la femme enceinte peut justifier de son état, par la production d'un certificat par lettre recommandée dans les huit jours de la notification du congé, ne dit pas qu'elle est tenue, pour être valablement protégée, de mettre un tel certificat en possession de son employeur avant l'expiration dudit délai, mais qu'il suffit qu'elle l'envoie endéans ce délai.

Or, si le législateur avait voulu permettre à la femme enceinte, pour être protégée, d'envoyer son certificat de grossesse dans les huit jours de la notification du licenciement, il l'aurait indiqué et n'aurait pas utilisé le terme «**production d'un certificat**» qui ne signifie rien d'autre que la remise effective à l'employeur d'un certificat dans les huit jours.

Ce moyen laisse partant d'être fondé.

L'ordonnance est dès lors à confirmer en ce qu'elle a déclaré les demandes de A non fondées.

4. **Droit européen : le complément de pension accordé par l'Espagne aux mères bénéficiaires d'une pension d'invalidité, lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, doit être également octroyé aux pères se trouvant dans une situation comparable.**

**Arrêt de la CJUE (première chambre), du 12 décembre 2019,
WA/Instituto Nacional de la Seguridad Social C-450/18**

Faits et procédure

L'Institut National de la Sécurité Sociale espagnole a octroyé à WA, par une décision du 25 janvier 2017, une pension pour incapacité de travail permanente absolue, à hauteur de 100% de la base de calcul. Cette pension s'élevait à 1.603,43€ par mois, augmentés des revalorisations.

Toutefois, WA a introduit une réclamation administrative contre cette décision, puisque selon lui, étant le père de deux filles, il devrait percevoir le complément de pension prévu à l'article 60, paragraphe 1, de la loi générale de la sécurité sociale espagnole. Selon cet article, ce complément n'est dû qu'aux femmes, qui sont mères de deux enfants et qui bénéficient de pensions contributives d'incapacité permanente au titre d'un régime du système de sécurité sociale espagnol et représente 5 % du montant initial de la pension.

Suite à la réclamation de Wa, l'Institut national de la sécurité sociale espagnole a confirmé sa décision du 25 janvier 2017. À cet égard, l'Institut national de la sécurité sociale espagnole a indiqué que le complément de pension en cause est octroyé exclusivement aux femmes bénéficiaires d'une pension contributive de la sécurité sociale espagnole, mères d'au moins deux enfants, au titre de leur contribution démographique à la sécurité sociale.

Le 23 mai 2017, WA a introduit un recours contre la décision du 25 janvier 2017 devant le Tribunal du travail n°3 de Gérone en Espagne, en demandant que lui soit reconnu le droit de bénéficier du complément de pension en cause. Cependant, WA est décédé le 9 décembre 2017 et son épouse, DC a succédé en tant que partie requérante dans cette affaire.

Dans ce contexte, le tribunal de travail n°3 de Gérone en Espagne exprime des doutes quant à la conformité de l'article 60, paragraphe 1, de la loi espagnole, qui octroie le droit au complément de pension en cause aux femmes qui ont eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés, en raison de leur contribution démographique à la sécurité sociale, alors que les hommes placés dans une situation identique ne bénéficient pas de ce droit.

Dans ces conditions, le Tribunal du travail n° 3 de Gérone en Espagne, a décidé de surseoir à statuer et de poser une question préjudicielle à la CJUE :

Question préjudicielle

« Une règle de droit national [à savoir l'article 60, paragraphe 1, de la loi générale de la sécurité sociale espagnole] qui, eu égard à leur contribution démographique à la sécurité sociale, reconnaît un droit à un complément de pension aux femmes qui ont eu des enfants biologiques ou adoptés et qui bénéficient d'un régime du système de sécurité sociale des pensions contributives de retraite, de survie ou d'incapacité permanente et qui, en revanche, ne reconnaît pas un tel droit aux hommes se trouvant dans une situation identique porte-t-elle atteinte au principe d'égalité de traitement qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe, qui est reconnu à l'article 157 [TFUE] et par la directive [76/207], telle que modifiée par la directive [2002/73] et refondue par la directive [2006/54] ? »

Article 157 TFUE²

« 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

[...]

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. »

Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale

Article 4

« 1. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne :

² Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, aussi appelé traité de Rome, est l'un des deux traités fondamentaux des institutions politiques de l'Union européenne avec le traité sur l'Union européenne.

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes ;
 - l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations ;
 - le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.
2. Le principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité. »

Droit espagnol

Article 60, paragraphe 1, de la Loi Général sur la Sécurité Sociale

« Eu égard à leur contribution démographique à la sécurité sociale, un complément de pension est accordé aux femmes qui ont eu des enfants biologiques ou adoptés et qui bénéficient de pensions contributives de retraite, de veuvage ou d'incapacité permanente au titre d'un quelconque régime du système de sécurité sociale.

Le montant de ce complément, qui présente à tous égards la nature juridique d'une pension publique contributive, résulte de l'application au montant initial desdites pensions d'un pourcentage déterminé, qui est fonction du nombre d'enfants, conformément à l'échelle suivante :

- dans le cas de deux enfants : 5 pour cent ;
- dans le cas de trois enfants : 10 pour cent ;
- dans le cas de quatre enfants ou plus : 15 pour cent.

En vue d'établir le droit au complément ainsi que son montant, seuls sont pris en compte les enfants nés ou adoptés avant le fait générateur de la pension en question. »

Appréciation de la Cour

Dans cette affaire, il apparaît, que la réglementation nationale sur le calcul de la pension pour incapacité de travail permanente et absolue, accorde un traitement moins favorable aux hommes, par rapport aux femmes dans les mêmes conditions, c'est-à-dire ayant eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés. Un tel traitement moins favorable fondé sur le sexe est susceptible de constituer une discrimination directe, au sens de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE.

Selon une jurisprudence constante de la Cour, une discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes. Le caractère comparable des deux situations doit être apprécié selon l'objet et le but de la réglementation espagnole.

Le but poursuivi par l'article 60, paragraphe 1, de la loi espagnole en matière de sécurité sociale est celui de récompenser la contribution démographique des femmes à la sécurité sociale. Toutefois, la CJUE constate que la contribution des hommes à la démographie est tout aussi nécessaire que celle des femmes.

En ce qui concerne l'objectif poursuivi par ce complément de pension, le gouvernement espagnol estime qu'il ne consiste pas seulement à récompenser les femmes ayant eu au moins deux enfants pour leur contribution démographique à la sécurité sociale, mais il aurait également été conçu comme une mesure visant à réduire l'écart entre les montants de pension des hommes et ceux des femmes, résultant des différences de parcours professionnels. Il s'agit donc de garantir l'octroi de pensions adéquates aux femmes dont la capacité de cotisation a été réduite lorsque leurs carrières professionnelles ont été interrompues ou écourtées, en raison du fait qu'elles ont eu au moins deux enfants.

En effet, les femmes ont plus tendance à être touchées par ce désavantage professionnel parce qu'en général c'est elles qui se consacrent majoritairement

à la prise en charge de l'éducation des enfants. Toutefois, selon la CJUE cela ne fait pas en sorte qu'on ne puisse pas comparer une telle situation avec la situation d'un homme qui a pris en charge l'éducation de ses enfants.

À cet égard, il faut noter que l'article 60, paragraphe 1, de la loi espagnole vise, au moins en partie, la protection des femmes en leur qualité de parent. La CJUE estime que c'est une qualité que peuvent avoir, à la fois les hommes et les femmes et que la situation d'un père et celle d'une mère peuvent être comparables en ce qui concerne l'éducation des enfants.

Il est important de noter que l'article 4, paragraphe 2, de la directive 79/7/CEE reconnaît au regard du principe de l'égalité de traitement entre les sexes, la légitimité de la protection de la condition biologique de la femme au cours de la grossesse et la protection du rapport entre mère et enfant après l'accouchement.

Toutefois, en l'espèce, ledit complément est accordé aux femmes ayant adopté des enfants, ce qui indique que le législateur national n'a pas entendu limiter l'application de l'article 60, paragraphe 1, de la loi espagnole à la protection de la condition biologique des femmes ayant accouché.

Décision de la Cour

« La directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le droit à un complément de pension pour les femmes ayant eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés et bénéficiant de pensions contributives d'incapacité permanente au titre d'un régime du système de sécurité sociale national, alors que les hommes placés dans une situation identique ne disposent pas du droit à un tel complément de pension. »