



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Licenciement pour motif économique** : Précision de la lettre de motivation si l'employeur a indiqué les raisons de la réorganisation ou de la restructuration et la suppression d'emplois et a clairement et concrètement révélé les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur l'emploi occupé par le salarié concerné p.2
2. **Démission pour faute grave** : Le non-paiement des salaires sur une période de quatre mois constitue une faute grave dans le chef de l'employeur, qui justifie la démission de la salariée avec effet immédiat, lui permettant d'obtenir paiement d'un certain nombre d'indemnités p.5
3. **Résiliation d'un commun accord** : Un vice du consentement ne saurait entraîner que la nullité de l'accord et ne saurait, à défaut de base légale, pas entraîner la requalification de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail en licenciement abusif p.7
4. **Droit européen** : Les périodes d'éducation d'enfants accomplies dans d'autres États membres doivent être prises en compte pour le calcul de la pension de vieillesse p.9



1. Licenciement pour motif économique : La lettre de motivation du congédiement est précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la réorganisation ou de la restructuration et la suppression d'emplois, y a révélé clairement et concrètement les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur l'emploi occupé par le salarié concerné.

Arrêt de la Cour d'appel du 2 juin 2022, n° CAL-2021-00457 du rôle

1.1 Faits

Suivant contrat de travail prenant effet le 1^{er} avril 2017, L. a été embauchée par la société à responsabilité limitée B., ci-après la société B., en qualité d'« aide-éducatrice », le contrat ayant prévu une reprise d'ancienneté au 7 mai 2014.

Suivant courrier recommandé du 9 janvier 2019, L. a été licenciée moyennant un préavis de deux mois, courant du 15 janvier au 14 mars 2019.

Par courrier du 14 janvier 2019, L. a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 7 février 2019.

Suivant courrier du 1^{er} mars 2019, L. a contesté, par l'intermédiaire de son mandataire, les motifs qui lui ont été fournis.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 8 janvier 2020, L., estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a fait convoquer la société B. devant le Tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants chiffrés au jour de l'audience des plaidoires comme suit :

- 4 703,57 euros au titre de préjudice matériel,
- 5 000 euros au titre de préjudice moral, et
- 2 000 euros au titre d'une indemnité de procédure.

Suivant demande reconventionnelle, la société B. a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1 000 euros.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'État, a sollicité, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société B., pour autant qu'il s'avère qu'il s'agit de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 19 201,92 euros qu'il a versé à L. à titre d'indemnités de chômage pour la période du 15 mars 2019 au 1^{er} mars 2020.

1.2 Jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a donné acte à l'État qu'il exerce un recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail, a déclaré abusif le licenciement intervenu le 9 janvier 2019 à l'égard de L., a déclaré non fondées les demandes de L. en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, a déclaré non fondée la demande de l'État, a déclaré non fondées les demandes respectives de L. et de la société

B. en allocation d'une indemnité de procédure, et a condamné L. aux frais et dépens de l'instance.

De ce jugement, L. a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 29 janvier 2021.

a. Les arguments de la salariée en appel

L. critique le Tribunal en ce qu'il l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes indemnitaires.

Elle fait valoir que, contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction de première instance, elle aurait entrepris de nombreuses recherches d'emploi, même dans des secteurs économiques différents de celui où elle a travaillé lors de son licenciement. Elle aurait, par ailleurs, suivi des formations et des stages afin d'améliorer ses compétences professionnelles et ainsi accroître son attractivité sur le marché de l'emploi et aurait dès lors fait les efforts nécessaires pour minimiser son dommage.

L. réitère sa demande à voir fixer la période de référence pour trouver un emploi à temps plein à 11,5 mois, de sorte que son préjudice matériel s'élèverait à 4 703,57 euros. Eu égard à la crainte légitime pour son avenir, aux motifs fallacieux de son licenciement et à son ancienneté de service de presque cinq ans, son dommage moral devrait être fixé à 5 000 euros.

L. conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir faire droit à ses prétentions telles que formulées en première instance. Elle sollicite par ailleurs l'octroi d'une indemnité de procédure de 2 000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de la société B. aux frais et dépens des deux instances.

b. Les arguments de l'employeur en appel

La société B. conclut, à titre principal, à voir constater que les motifs gisant à la base du licenciement prononcé à l'égard de L. sont énoncés avec la précision requise par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, et qu'elle a rapporté la preuve de la réalité de ces motifs. Par réformation du jugement déféré, la société B. demande à voir déclarer régulier et fondé le licenciement intervenu et débouter L. de ses demandes indemnitaires. À titre subsidiaire, la société B. conclut à la confirmation du jugement en ce qui concerne le non-fondé des revendications indemnitaires présentées par L., cette dernière n'ayant pas procédé à une recherche d'emploi sérieuse.

La société B. explique avoir repris en 2017 l'exploitation de deux crèches sises à Bertrange, qui auraient été exploitées dans un premier temps avec l'agrément délivré à la société cédante. Les conditions nécessaires à l'obtention d'un nouvel agrément, à son propre nom, auraient été substantiellement modifiées par le règlement grand-ducal du 21 août 2018, notamment en ce qui concerne les qualifications requises pour le personnel encadrant. Une étude des qualifications de chacun de ses salariés l'aurait conduite à classer ceux-ci en trois catégories, A, B et C, correspondant aux points 1, 2 et 3 de l'article 7 dudit règlement. Ayant constaté qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour l'obtention d'un nouvel agrément, employant « trop de personnel relevant du point 3 de l'article 7 du prédit règlement », elle aurait été amenée à procéder au licenciement de L..

La société B. considère que la lettre de motivation suffit aux prescriptions de précision imposées par la loi, en indiquant les raisons de la restructuration, les mesures prises et l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié. Ainsi, elle aurait informé L. qu'elle appartenait au groupe C et que les effectifs appartenant à ce groupe devaient être réduits afin de permettre l'emploi de personnes plus qualifiées. Ces précisions auraient permis à la salariée et au juge d'identifier les motifs gisant à la base du licenciement et d'en apprécier la pertinence et le caractère légitime. Elle estime en outre que l'employeur serait libre d'apprécier l'opportunité des mesures prises et déciderait seul de la politique économique de son entreprise.

La société B verse par ailleurs des pièces et une attestation testimoniale portant sur la répartition de son personnel dans les diverses catégories, répartition qui aurait été identique pour les deux crèches exploitées par elle à Bertrange, de sorte qu'un « reclassement » d'un salarié n'aurait pas été envisageable, ce qui illustrerait le caractère réel et sérieux de la situation de la société B.. Elle se prévaut encore des dispositions de l'article L. 124-11 (3) du Code du travail qui lui permettraient d'apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de motivation.

La société B. reproche encore au Tribunal de l'avoir déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, et sollicite, en outre, l'allocation d'une indemnité de procédure de 3 500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de L. aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'État demande à la Cour, en cas de réformation du jugement déféré quant au préjudice matériel, de condamner la société B. au paiement du montant de 19 201,92 euros, avancé par l'État au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit. L'État conclut encore à la condamnation de la partie mal fondée au litige à tous les frais et dépens de l'instance.

1.3 Appréciation de la Cour d'appel

a. Le licenciement

L'article L. 124-5 du Code du travail dispose :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. (...) ».

Tel que l'a relevé à juste titre le Tribunal, l'article L. 124-5 (2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la réorganisation ou de la restructuration et la suppression d'emplois, y a révélé clairement et concrètement les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur l'emploi occupé par le salarié concerné.

C'est à juste titre et par une motivation exhaustive et circonstanciée, que la Cour fait sienne, que la juridiction de première instance a relevé plusieurs points, voire motifs de la lettre de motivation qui manquent de la précision requise par la loi.

Ainsi, il résulte des explications fournies par la société B. en cours d'instance judiciaire, qu'elle n'a pas présenté une demande en prolongation d'agrément, mais une première demande d'agrément. Sachant que les conditions transitoires relatives à ces deux types de demandes diffèrent, la lettre de motivation, par sa formulation de « notre société est en demande de nouvel agrément » manque de précision à cet égard.

Par ailleurs, dans la mesure où la société B. exploite deux crèches à (...), l'une située (...), l'autre (...), et que L. a été affectée (...), nonobstant l'indication au contrat que le lieu d'exécution de son travail se trouve à l'adresse (...), il aurait incombé à la société B. de préciser ce qu'elle entendait par « nous nous trouvons en dépassement », voire de préciser le pourcentage de

salariés qui se trouvaient dans la catégorie C pour laquelle la société B. affirme s'être trouvée « en dépassement ». Si la lettre de motivation indique certes les divers profils et quotas de la réglementation concernant les qualifications requises pour le personnel encadrant des services d'éducation et de l'accueil, elle ne fournit le moindre élément, voire le nombre de son personnel des diverses catégories, permettant de constater le dépassement allégué et d'apprécier l'incidence de la réorganisation sur le poste occupé par L..

L. n'est en effet pas censée connaître la situation, voire les qualifications professionnelles de tous ses collègues de travail, et elle n'a dès lors pas été en mesure de constater si la composition du personnel encadrant était ou non conforme aux dispositions légales.

En outre, la société B. est restée vague quant aux licenciements envisagés, se limitant à mentionner qu'elle a « dû prendre la décision de nous séparer d'un certain nombre de salariés dans le but de pouvoir réembaucher des personnes qualifiées selon les critères de qualification requis pour atteindre les 60% ».

Il s'y ajoute que l'obligation de précision a encore pour but de permettre à la juridiction d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou par contre illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal, ce contrôle étant à opérer sur base des éléments d'information contenues dans la lettre de motivation, la juridiction étant mise dans l'impossibilité de ce faire, si l'employeur devait être admis, hormis la possibilité offerte par l'article L. 124-11 (3) du Code du travail, applicable dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, à faire état de faits ou détails supposés avoir été à la connaissance du salarié (dans le même sens, Cour d'appel, 6 novembre 2008, 32334).

Tel que relevé ci-avant, L. n'était pas supposée connaître le détail des qualifications professionnelles des autres salariés de la société B.. Cette dernière n'a pas énoncé avec la précision requise la situation de la société d'un point de vue des qualifications de son personnel encadrant, qui aurait rendu nécessaire le recours à des mesures de suppressions d'emploi et en particulier au licenciement de L..

La société B. fait certes état dans ses explications et ses pièces produites devant les juridictions du travail, – listings du personnel, attestation testimoniale – d'un surnombre de personnel encadrant de la catégorie C dans les deux structures de crèches exploitées par elle, or, ces considérations auraient dû être détaillées dans la lettre de motivation du licenciement permettant tant à la salariée qu'au juge de vérifier la réalité du dépassement allégué, de comprendre à quel niveau ledit dépassement a été constaté, et d'apprécier la pertinence des mesures envisagées voire leur incidence sur l'emploi occupé par L..

Il y a partant lieu de confirmer le Tribunal en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation ne répond pas aux exigences de précisions requises par le Code du travail et que le licenciement est à déclarer abusif.

L'appel incident de la société B. n'est, dès lors, pas fondé sur ce point.

b. Les demandes indemnitaires

► Quant au préjudice matériel

L. a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il résulte des pièces soumises que L. s'est inscrite à l'ADEM et a présenté, en outre, des candidatures spontanées, une en février, une en avril, sept en mai, une en novembre, une en décembre de l'année 2019 ainsi que diverses candidatures spontanées en janvier 2020.

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a relevé que l'inscription à l'ADEM ne suffit pas à établir l'existence d'une recherche effective d'un nouvel emploi et que les candidatures spontanées ne sont ni en nombre suffisant ni dans un rapport temporel suffisamment rapproché du licenciement pour caractériser une recherche active et régulière d'un nouvel emploi.

En outre, les pièces versées devant documenter ses recherches d'emploi sont très succinctes ne renseignant que le lien à un curriculum vitae et une lettre de motivation envoyés à des adresses email, sans autres précisions quant à l'identité des destinataires de ces courriels. L. s'est contentée par ailleurs de l'envoi de candidatures spontanées, sans avoir postulé à une offre d'emploi concrète.

Les formations, que L. affirme avoir suivies postérieurement au licenciement, remontant aux années 1997 et 2018, sont sans incidence sur l'appréciation de l'existence d'un préjudice matériel consécutif au licenciement. De même, nonobstant le stage bénévole d'une durée de trois semaines, effectué au mois de mai 2019, L. aurait pu et du s'adonner à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi dès son licenciement.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a débouté L. de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

L'appel de L. n'est pas fondé quant à ce volet.

► Quant au préjudice moral

Tel que l'a rappelé à bon escient le Tribunal, le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à la dignité du salarié et à l'anxiété quant à la situation professionnelle et financière. Dans la mesure où L. n'a pas prouvé avoir sérieusement et activement recherché un nouvel emploi, elle n'a pas nourri beaucoup de craintes quant à son avenir professionnel.

Le certificat médical versé ainsi que le rapport d'une cure thermique qui s'est déroulée fin août et début septembre 2019, faute de précisions pertinentes et partant faute d'un lien de causalité entre les problèmes de santé de L. et le licenciement intervenu, ne sont pas de nature à établir l'existence d'un préjudice moral lié au congédiement de L..

En outre, étant donné que le congédiement ne comportait pas de reproches personnels susceptibles de blesser la dignité de la salariée, la demande de L. en indemnisation d'un préjudice moral, dont l'existence manque d'être établie, a été, à juste titre, déclarée non fondée.

L'appel de L. n'est partant pas fondé non plus quant à ce volet.

► Les demandes en allocation d'indemnités de procédure

C'est à bon droit, par des motifs que la Cour adopte, que la juridiction de première instance a débouté les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

La condition de l'iniquité n'étant pas remplie, les demandes respectives des parties en octroi d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont également à rejeter.

► La demande de l'État

Eu égard à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne le défaut de preuve d'un préjudice matériel, la demande de l'État, basée sur l'article L. 521-4 du Code du travail, relative au remboursement des indemnités de chômage versées à L., est non fondée.

► Les frais et dépens

C'est encore à bon droit, au vu de l'issue du litige en première instance, que le Tribunal a condamné L. aux frais et dépens de la première instance.

2. Démission pour faute grave : Le non-paiement des salaires sur une période de quatre mois constitue une faute grave dans le chef de l'employeur, justifiant la démission de la salariée avec effet immédiat. Celle-ci permet à la salariée d'obtenir paiement d'un certain nombre d'indemnités.

Arrêt de la Cour d'appel du 2 juin 2022, n° du rôle 2021-00662

2.1 Faits

Par requête déposée le 21 août 2020, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1), devant le Tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer, suite à sa démission avec effet immédiat, divers montants au titre notamment de dédommagement.

À l'appui de sa demande, A a exposé avoir été au service de la société SOC 1) du 7 juin 1994 au 19 mars 2020, date de sa démission avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur.

Par jugement du 26 avril 2021, le Tribunal de paix, statuant contradictoirement, a déclaré la demande partiellement fondée. Selon la juridiction de première instance, il résultait à suffisance de droit des pièces versées et des renseignements fournis en cause qu'au moment de la démission de la salariée, l'employeur n'avait pas payé les salaires de cette dernière pour la période de novembre 2019 à février 2020. Elle a, par ailleurs, constaté que lesdits salaires ainsi que le salaire du mois de la démission, restaient impayés à la date de l'audience des plaidoiries.

Considérant que le non-paiement des salaires en cause constituait une faute grave dans le chef de l'employeur, le Tribunal du travail a dit que la démission avec effet immédiat de la salariée était justifiée.

De ce fait A avait droit à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire brut et à une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaire brut.

Eu égard à l'ancienneté de service de la salariée, le dommage moral a été évalué ex aequo et bono au montant de 2 000 euros.

Le Tribunal a débouté A de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, au motif que le délai couvert par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis était à considérer comme suffisant pour lui permettre de retrouver un nouvel emploi.

La demande en paiement du salaire pour la période du 1^{er} novembre 2019 au 19 mars 2020 a été déclarée fondée pour le montant brut de 9 964,87 euros, au vu des pièces versées en cause.

Le Tribunal a fait droit à la demande en remboursement du montant de 234 euros, à titre de frais exposés en raison de la non-remise des fiches de salaire par l'employeur.

De ce jugement la société SOC 1) a relevé appel en date du 28 mai 2021.

2.2 Instance d'appel

La Cour constate que la salariée A a été au service de la société SOC 1) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 juin 1994. Son horaire de travail, initialement fixé à 40 heures par semaine, a été réduit à 20 heures par semaine, suivant avenant du 1^{er} juin 2016, puis porté à 30 heures par semaine suivant avenant du 31 décembre 2018, avant pris effet le 1^{er} janvier 2019. Son salaire horaire s'est, en dernier lieu, élevé au montant brut de 14,8578 euros.

L'employeur ne conteste pas ne plus avoir payé de salaires à la salariée depuis le mois de novembre 2019.

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* »

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que le non-paiement des salaires sur une période de quatre mois constituait une faute grave dans le chef de l'employeur, ayant justifié la démission de la salariée avec effet immédiat, en date du 19 mars 2020.

a. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité de départ

Il résulte des certificats émis les 7 avril et 1^{er} juin 2021, que A a été affiliée auprès du Centre commun de la sécurité sociale comme salariée de la société appelante, sans interruption, du 7 juin 1994 au 19 mars 2020.

Eu égard à la production des certificats prémentionnés, la demande de l'employeur tendant à voir enjoindre à la salariée de verser aux débats l'historique de son affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale, est devenue sans objet.

Au vu desdits certificats, la salariée pouvait donc se prévaloir d'une ancienneté de plus de vingt-cinq ans auprès de la société SOC 1) au moment de la rupture des relations de travail.

Le Tribunal du travail est, par conséquent, à approuver en ce qu'en application des articles L. 124-3, paragraphe 2 et L. 124-10, alinéa 2 du Code du travail, il a fait droit à la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire brut.

C'est encore à bon droit, qu'en application de l'article L. 124-7 du Code du travail, le Tribunal du travail a dit que la salariée pouvait prétendre à une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaire brut.

b. Quant au dommage moral

Compte tenu des circonstances dans lesquelles la salariée s'est vue contrainte de démissionner de son poste de travail et eu égard à son ancienneté de service, l'évaluation du dommage moral au montant de 2 000 euros, opérée par la juridiction de première instance, est à considérer comme adéquate.

c. Quant aux arriérés de salaire

Au vu du relevé des heures produit par A en première instance, la juridiction de première instance a fait droit à la demande en paiement d'arriérés de salaire à concurrence du montant de 9 964,87 euros.

Tandis que, dans ses conclusions notifiées le 2 septembre 2021, A a conclu à la confirmation du jugement entrepris quant à la condamnation de la société SOC 1) à lui payer le prédit montant, elle déclare interjeter appel incident et réclame le montant de 10.638,16 euros à titre d'arriérés de salaire, dans ses conclusions du 3 décembre 2021. Elle invoque une fiche du Centre commun de la sécurité sociale du 7 avril 2021 à l'appui de sa demande. Au vu de la pièce prémentionnée, qui n'avait pas figuré au dossier en première instance, A réclame actuellement un montant supérieur à celui qu'elle avait sollicité devant le Tribunal du travail au titre d'arriérés de salaire. Elle présente donc une augmentation de sa demande initiale et ne relève pas appel incident du jugement entrepris. L'augmentation de la demande, non contestée à cet égard, est à déclarer recevable.

Eu égard aux indications figurant sur les fiches de salaire des mois de novembre 2019 à mars 2019, versées par la partie appelante au cours de l'instance d'appel, le montant brut redû à A à titre d'arriérés de salaire pour la période visée s'élève à 10 638,16 euros. Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer quant à la condamnation au paiement du montant de 9 964,87 euros, avec les intérêts légaux à partir de la date de la requête introductive de première instance, à titre d'arriérés de salaire. L'augmentation de la demande du montant de 673,29 euros, formulée en instance d'appel, est également fondée, de sorte qu'il y a encore lieu de condamner la société SOC 1) au paiement dudit montant, avec les intérêts légaux à compter du 3 décembre 2021, date de la notification des conclusions de synthèse.

C'est cependant à tort que le Tribunal du travail a fait droit à la demande de A en paiement du montant de 234 euros, sur lequel porte une facture de la fiduciaire SOC 2) du 16 juillet 2020, adressée à B et indiquant « *déclaration d'impôt sur le revenu de l'année 2019* ». Il ne résulte, en effet, pas du dossier que le montant litigieux ait été exposé pour pouvoir chiffrer la demande de A en première instance. Par réformation du jugement entrepris, la salariée est donc à débouter de sa demande sur ce point.

C'est, en revanche, à bon droit que le Tribunal du travail a déclaré fondée la demande de A, tendant à enjoindre à la société SOC 1) de lui communiquer les fiches de salaire des mois de novembre 2019 à mars 2020. Il convient cependant

de préciser que l'astreinte dont a été assortie la condamnation en première instance n'a plus lieu d'être en instance d'appel, les pièces litigieuses ayant entre-temps été produites par la partie appelante.

A réclame un montant de 5 000 euros, à titre d'indemnisation de l'abus de droit que la société SOC 1) aurait commis en interjetant appel.

Le droit d'agir en justice est un droit fondamental dont l'exercice ne dégénère en faute qu'en présence d'un abus, caractérisé par une intention malveillante, une erreur grossière équivallante au dol ou une légèreté blâmable.

Dans la mesure où elle ne justifie pas d'une faute de l'appelante au sens défini ci-dessus, la salariée est à débouter de sa demande.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de A l'entière des sommes exposées en première instance et non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOC 1) à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros. La salariée, qui ne justifie pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour ce qui est de l'instance d'appel, est cependant à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour cette instance.

L'appel de la société SOC 1) n'étant fondé qu'en ce qui concerne sa condamnation au paiement du montant de 234 euros, les frais et dépens de l'instance d'appel sont à mettre à sa charge à concurrence de trois quarts et de A à concurrence d'un quart.

3. Résiliation d'un commun accord : Un vice du consentement ne saurait entraîner que la nullité de l'accord et ne saurait, à défaut de base légale, pas entraîner la requalification de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail en licenciement abusif.

Arrêt de la Cour du 19 mai 2022, n° CAL-2021-00273 du rôle

3.1 Faits

Par contrat signé le 12 juin 1995, A a été engagée par la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après SOC 1)) en qualité de « Tankstellengehilfin ».

Par un écrit signé en date du 7 mai 2018, les parties ont résilié le contrat de travail d'un commun accord.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, en date du 28 mai 2018, A a fait convoquer SOC 1) devant le Tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- indemnité pour dommage matériel : 15 000 euros
- indemnité pour dommage moral : 5 000 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 15 000 euros
- indemnité de départ : 15 000 euros

à augmenter des intérêts légaux, à partir du jour de la demande en justice.

La salariée a encore réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 1 250 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 23 juillet 2020, la salariée a réduit sa demande en réparation pour préjudice matériel à la somme de 3 000 euros et augmenté sa demande en réparation pour préjudice moral à la somme de 10 000 euros.

La salariée reprochait à ses supérieurs hiérarchiques de l'avoir convoquée dans le bureau de la direction, en date du 7 mai 2018, pour l'accuser à tort d'escroquerie dans l'usage de « Tank-Bonus-Karten », laquelle escroquerie aurait consisté à mettre sur sa carte d'essence des montants dont auraient, en réalité, dû bénéficier des clients de la station-essence, avant de lui faire signer, sous la pression, un document intitulé « *Aufhebungsvertrag* », stipulant la résiliation du contrat de travail d'un commun accord.

Le lendemain, elle se serait rendue chez son médecin, lequel aurait constaté une dépression consécutive à l'entretien décrit ci-dessus et établi un certificat d'arrêt de maladie du 8 mai au 22 mai 2018.

La salariée soutenait que la signature du document en question constituait en réalité une résiliation unilatérale abusive du contrat de travail par la partie défenderesse, au motif que la salariée ne l'aurait pas librement signé.

La défenderesse concluait au rejet de la demande.

Elle contestait la version des faits de la salariée.

Cette dernière n'aurait fait l'objet d'aucune menace ni pression et aurait signé le document litigieux librement et en pleine connaissance de cause, ainsi que cela résulterait d'attestations testimoniales versées au dossier.

Celui-ci serait dès lors parfaitement valable et devrait recevoir application.

3.2 Jugement de première instance

Par jugement rendu le 29 septembre 2020, le Tribunal a déclaré la demande recevable, mais non fondée et a débouté en conséquence la salariée de l'ensemble de ses prétentions pécuniaires.

Il a par ailleurs condamné la demanderesse à payer à la défenderesse une indemnité de procédure de 1 000 euros.

Pour statuer ainsi, le Tribunal a notamment considéré que « *quelques soient les faits à la base de la résiliation du contrat de travail de la salariée et, même à supposer que le consentement de la salariée ait été vicié lors de la signature de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail, ce vice ne saurait entraîner que la nullité de son accord à cette résiliation et ne saurait, à défaut de base légale, pas entraîner la requalification de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail en licenciement abusif dans le chef de la partie défenderesse* ».

Par exploit du 18 novembre 2020, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 9 octobre 2020.

3.3 Instance d'appel

La salariée demande à la Cour de faire droit à sa demande, telle que formulée devant les juges de première instance, par réformation du jugement entrepris.

La salariée réitère sa version des faits présentée en première instance et soutient qu'elle n'aurait pas eu « *la volonté expresse de mettre fin au contrat de travail pour une cause déterminée* » et qu'il n'y aurait pas d'explication à cette résiliation, de sorte que la Cour devrait en déduire que « *l'initiative de la rupture revient à l'employeur* ».

Eu égard notamment à l'attitude intimidante des dirigeants de la société intimée et à la rapidité avec laquelle se serait déroulé l'entretien, la salariée n'aurait pas pu « *prendre pleinement conscience des conséquences de la signature du document qui lui était soumis* ».

Il conviendrait partant d'analyser cette résiliation en un licenciement.

En l'absence d'un « écrit motivé » et en l'absence de respect du délai de préavis légal, la Cour devrait aboutir à la conclusion que ce licenciement est à qualifier d'abusif, par réformation du jugement entrepris, avant de renvoyer l'affaire devant la juridiction du premier degré autrement composée afin que celle-ci statue sur les revendications pécuniaires de la salariée.

La salariée soutient que les faits qui lui sont reprochés « *ne tiennent pas* » et que l'intimée a tenté en l'occurrence de se débarrasser d'une salariée présentant une ancienneté de 23 ans, en recourant à un « *stratagème* » et à des « *manipulations de la comptabilité* ».

La partie adverse n'aurait pas supporté que la salariée sollicite un changement dans ses horaires de travail, et plus précisément un « *arrêt des changements de postes afin que la salariée puisse être affectée à un seul et même rythme de travail* ».

L'intimée resterait en défaut de prouver la réalité des reproches formulés à l'encontre de la salariée.

SOC 1) conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Elle conteste formellement avoir exercé quelque pression ou contrainte que ce soit sur la personne de la salariée.

Celle-ci aurait consenti librement et en pleine connaissance de cause à la signature du document litigieux.

Dans ce document, la salariée reconnaîtrait d'ailleurs expressément n'avoir subi aucune contrainte et agir de son plein gré.

L'intimée relève que celui-ci a été établi en double exemplaire, qu'il n'est affecté d'aucune irrégularité et qu'il constate, en des termes clairs et précis, la résiliation du contrat de travail par consentement mutuel.

L'intimée fait valoir qu'il est « *constant en cause que Madame A a escroqué son employeur tout comme les clients de ce dernier* ».

Confrontée aux reproches formulés par l'intimée lors de l'entretien du 7 mai 2018, la salariée n'aurait « *pas nié ses actes* » et aurait librement signé le document litigieux, sans réclamer de « *décal de réflexion* ».

Aucun vice du consentement ne serait établi par la salariée.

Celle-ci regretterait manifestement sa décision, mais ce regret ne serait pas constitutif d'un vice et n'affecterait aucunement la validité de la convention signée entre parties.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée soutient que, même à supposer que le consentement de la salariée ait été vicié, aucune base légale ne permettrait de requalifier la résiliation d'un commun accord en licenciement.

La seule sanction envisageable dans une telle hypothèse serait l'annulation de la convention stipulant la résiliation du contrat de travail.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, l'intimée conteste les montants indemnitaires qui lui sont réclamés dans leur principe et dans leur quantum.

Elle fait valoir, sous ce rapport, que la salariée s'est rendue coupable « *d'actes pénalement répréhensibles commis à l'égard de son employeur et des clients de ce dernier* » et que les préjudices allégués laissent par ailleurs d'être prouvés.

3.4 Appréciation de la Cour

Conformément aux règles générales régissant les contrats, les parties au contrat de travail sont libres, à tout moment, de le résilier d'un commun accord, à condition de constater la résiliation par écrit, en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié, sous peine de nullité.

Il n'est pas requis que le document constatant la résiliation du contrat de travail précise les motifs de ladite résiliation ou que l'employeur puisse justifier par la suite des motifs de la résiliation.

L'article L. 124-13 du Code du travail dispose en effet ce qui suit : « *Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.* »

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié. »

En présence d'une résiliation d'un commun accord, le salarié n'a droit à aucune indemnité ni réparation.

En l'espèce, les parties au litige ont signé, le 7 mai 2018, une convention mettant fin, d'un commun accord et avec effet immédiat, au contrat de travail conclu le 25 mai 1995, dans les termes suivants : „*Der am 25.05.1995 zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag wird im gegenseitigen Einvernehmen mit sofortiger Wirkung aufgehoben.*”.

La validité formelle de cette convention n'est pas critiquée par la salariée.

Celle-ci soutient, en revanche, que son consentement aurait été vicié.

Le salarié qui a signé une convention stipulant la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord, peut demander l'annulation de cette convention pour vice de consentement.

Cependant, le salarié est alors présumé avoir donné un consentement libre et éclairé, de sorte qu'il lui appartient d'apporter la preuve du vice de consentement allégué.

Comme la salariée a apposé sa signature sur le document litigieux stipulant une résiliation du contrat de travail d'un commun accord, il lui appartient de rapporter la preuve du vice de consentement qu'elle allègue.

En l'occurrence, le bien-fondé de cette présomption est encore renforcé par la circonstance que la salariée y a reconnu expressément ce qui suit : „*die Arbeitnehmerin erklärt ausdrücklich, die gegenwärtige Vereinbarung freiwillig und ohne Beeinflussung, sei es physischer oder psychischer Art, unterschrieben zu haben*”, cette mention ayant dû attirer l'attention de la salariée sur la portée de l'acte qui lui était présenté et l'importance d'un consentement libre dans son chef.

Force est de constater que la salariée ne verse aucune pièce et qu'elle ne présente aucune offre de preuve susceptible d'établir la réalité du vice de consentement litigieux et qu'elle se limite à invoquer des pressions et autres attitudes menaçantes, en des termes généraux et vagues.

La salariée ne justifie pas en quoi la circonstance que la résiliation du contrat de travail ait été signée au terme d'un entretien d'une dizaine de minutes seulement, serait de nature à vicier son consentement.

Il suit de là que c'est à bon droit que la juridiction de première instance a débouté A de sa demande.

La salariée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1 500 euros, pour la première instance et de 2 500 euros pour l'instance d'appel, tandis que l'intimée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2 500 euros pour l'instance d'appel.

Comme la salariée succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de la débouter de sa demande formée sur cette base légale.

4. Droit européen : Les périodes d'éducation d'enfants accomplies dans d'autres États membres doivent être prises en compte pour le calcul de la pension de vieillesse.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 7 juillet 2022, C. contre Pensionsversicherungsanstalt, C-576/20

4.1 Faits et procédure

En novembre 1987, après avoir exercé une activité non salariée en Autriche, C. s'est installée en Belgique où elle a donné naissance à deux enfants, respectivement le 5 décembre 1987 et le 23 février 1990. Dès la naissance de son premier enfant, elle s'est consacrée à leur éducation, sans exercer d'emploi, sans acquérir de période d'assurance et sans percevoir de prestations au titre de leur éducation. Il en a été de même en Hongrie où elle a séjourné en décembre 1991.

En février 1993, à son retour en Autriche C. a continué à éduquer ses enfants pendant treize mois, tout en étant obligatoirement affiliée et en cotisant auprès du régime de sécurité

sociale autrichien. Elle a ensuite travaillé et cotisé dans cet État membre jusqu'à son départ à la retraite.

Après avoir sollicité l'octroi d'une pension de retraite, l'office des pensions autrichien lui a reconnu ce droit par décision du 29 décembre 2017. Les périodes d'éducation d'enfants effectuées en Autriche ont été assimilées à des périodes d'assurance et prises en compte aux fins de calcul du montant de sa pension. En revanche, les périodes accomplies en Belgique et en Hongrie n'ont pas été prises en compte.

C. a contesté cette décision en faisant valoir que les périodes d'éducation d'enfants accomplies dans d'autres États membres devaient être assimilées à des périodes d'assurance sur la base de l'article 21 TFUE, qui instaure le droit à la libre circulation des

citoyens de l'Union, dès lors qu'elle travaillait et était affiliée à la sécurité sociale autrichienne avant et après ces périodes.

Après le rejet de son recours en appel, C. a introduit un recours en révision devant l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche). Néanmoins, ce dernier nourrit des doutes concernant la prise en compte des périodes d'éducation d'enfants accomplies dans d'autres États membres pour le calcul de la pension de vieillesse.

Dans ces conditions, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 44, paragraphe 2, du règlement n° 987/2009 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à la prise en compte de périodes d'éducation d'enfants accomplies dans d'autres États membres par un État membre compétent pour l'octroi d'une pension de retraite, sous la législation duquel l'assurée ayant sollicité ladite pension a exercé, pendant toute sa vie active à l'exception de ces périodes d'éducation d'enfants, une activité salariée ou non salariée, du seul fait de l'absence d'exercice par l'intéressée d'une activité salariée ou non salariée à la date à laquelle, en vertu de la législation de cet État membre, la période d'éducation d'enfants a commencé à être prise en compte pour l'enfant concerné ?

En cas de réponse négative à la première question :

2) L'article 44, paragraphe 2, première phrase, premier membre de phrase, du règlement n° 987/2009 doit-il être interprété en ce sens que l'État membre compétent en vertu du titre II du règlement n° 883/2004 ne prend pas en compte les périodes d'éducation d'enfants au titre de sa législation d'une façon générale ou uniquement in concreto ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Article 44

« 1. Aux fins du présent article, on entend par « période d'éducation d'enfants » toute période prise en compte en vertu de la législation en matière de pension d'un État membre ou donnant lieu à un complément de pension pour la raison expresse qu'une personne a éduqué un enfant, quelle que soit la méthode utilisée pour déterminer les périodes pertinentes et que celles-ci soient comptabilisées tout au long de l'éducation de l'enfant ou prises en considération rétroactivement.

2. Lorsque, au titre de la législation de l'État membre compétent en vertu du titre II du règlement de base, les périodes d'éducation d'enfants ne sont pas prises en compte, l'institution de l'État membre dont la législation était, conformément au titre II du règlement de base, applicable à l'intéressé du fait de l'exercice par ce dernier d'une activité salariée ou non salariée à la date à laquelle, en vertu de cette législation, la période d'éducation d'enfants a commencé à être prise en compte pour l'enfant concerné reste tenue de prendre en compte ladite période en tant que période d'éducation d'enfants selon sa propre législation, comme si l'enfant était éduqué sur son propre territoire.
3. Le paragraphe 2 ne s'applique pas si l'intéressé est soumis ou va être soumis à la législation d'un autre État membre du fait de l'exercice d'une activité salariée ou non salariée. »

DROIT AUTRICHIEN

Allgemeines Pensionsgesetz (loi générale sur les pensions, BGBl. I, 142/2004) »

Article 4, paragraphe 1

« La personne assurée a droit à une pension de retraite lorsqu'elle atteint l'âge de 65 ans (âge normal de la pension de retraite) à condition de justifier, à la date de référence [...], d'au moins 180 mois d'assurance au titre de la présente loi ou d'une autre loi fédérale dont au moins 84 mois acquis au titre d'une activité professionnelle (période d'assurance minimale). »


4.2 Appréciation de la Cour

En premier lieu, la Cour estime qu'au regard du libellé, du contexte et des objectifs poursuivis, l'article 44 du règlement n° 987/2009 doit être interprété en ce sens qu'il ne régit pas de manière exclusive la prise en compte des périodes d'éducation d'enfants accomplies par une même personne dans différents États membres.

En effet, en ce qui concerne son libellé, la Cour relève que cette disposition n'indique pas qu'elle régit cette prise en compte de manière exclusive et qu'elle constitue une codification de sa jurisprudence. Or, l'arrêt Reichel-Albert¹ n'avait pas encore été prononcé à la date de son entrée en vigueur et les enseignements issus de ce dernier arrêt ne pouvaient donc pas être pris en compte lors de l'adoption du règlement n° 987/2009 aux fins de leur codification éventuelle.

En ce qui concerne le contexte dans lequel s'inscrit l'article 44 du règlement n° 987/2009, la Cour précise que cette disposition instaure une règle additionnelle permettant d'augmenter la probabilité pour les personnes concernées d'obtenir une prise en compte complète de leurs périodes d'éducation d'enfants et ainsi d'éviter dans toute la mesure du possible que tel ne soit pas le cas.

¹ Arrêt du 19 juillet 2012, Reichel-Albert, C-522/10



En ce qui concerne l'objectif du règlement n° 987/2009, l'interprétation selon laquelle l'article 44 de ce règlement régirait la prise en compte des périodes d'éducation d'enfants accomplis dans différents États membres de manière exclusive reviendrait à permettre à l'État membre débiteur de la pension de vieillesse d'une personne, dans lequel celle-ci a exclusivement travaillé et cotisé tant antérieurement que postérieurement au transfert de sa résidence dans un autre État membre où elle s'est consacrée à l'éducation de ses enfants, de refuser la prise en compte des périodes d'éducation d'enfants accomplies par cette personne dans un autre État membre. Partant, cela reviendrait à la désavantager au seul motif qu'elle a exercé son droit à la libre circulation. Dès lors, une telle interprétation irait à l'encontre des objectifs poursuivis par ce règlement, en particulier la finalité de garantir le respect du principe de la libre circulation consacré à l'article 21 TFUE et risquerait ainsi de mettre en péril l'effet utile de l'article 44 de ce règlement.

4.3 Décision de la Cour

L'article 44, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, doit être interprété en ce sens que, lorsque la personne concernée ne remplit pas la condition d'exercice d'une activité salariée ou non salariée imposée par cette disposition pour obtenir, aux fins de l'octroi d'une pension de vieillesse, la prise en compte, par l'État membre débiteur de cette pension, des périodes d'éducation d'enfants qu'elle a accomplies dans d'autres États membres, cet État membre est tenu de prendre en compte ces périodes au titre de l'article 21 TFUE, dès lors que cette personne a exclusivement travaillé et cotisé dans ledit État membre, tant antérieurement que postérieurement au transfert de sa résidence dans un autre État membre où elle a effectué lesdites périodes.