

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 01/12

Janvier 2012

- 1) Maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas de maladie du salarié

page 3

- 2) Licenciement pour motif économique :

- En présence de difficultés économiques avérées, l'employeur, en vertu de son droit de diriger et d'aménager son entreprise à son gré, dispose du droit de procéder à une réorganisation qui comporte la suppression du poste du salarié.
- L'opportunité de la décision de restructuration échappe au contrôle juridictionnel

page 5

- 3) Licenciement pour motifs économiques – en l'espèce, obligation de réaffecter le salarié à un autre poste (oui) – le manque d'enthousiasme du salarié pour un autre poste et le fait d'avoir travaillé jusque-là dans un autre domaine justifient-ils le licenciement ? (non)

page 8

- 4) Ecart de langage du salarié : à situer dans le contexte où ils ont été prononcés, afin d'en apprécier le degré d'insolence ou d'irrespect – Ont-ils été provoqués par le comportement de l'employeur ? – Si non, faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Licenciement avec effet immédiat considéré comme justifié par les juges – Remboursement des indemnités de chômage perçues à titre provisoire par le salarié – Possible de demander une réduction du montant à rembourser et un échelonnement en fonction de la situation matérielle du salarié

page 10



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 27494-200 F +352 27494-250
www.csl.lu csl@csl.lu

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



1. Maintien intégral de la rémunération par l'employeur en cas de maladie du salarié

Une nouvelle décision¹ de justice vient de confirmer le principe, selon lequel les majorations de rémunération pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié sont à payer par l'employeur au salarié malade.

Jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 22 décembre 2011

Article L.121-6 (3) alinéa 2 du Code du travail :

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

Faits

Le salarié A est au service de la société B en qualité d'opérateur et à ce titre, il travaille régulièrement de nuit et de dimanche, puisque l'entreprise fonctionne en continu sur un régime de quatre tournées.

Chaque année en décembre, l'employeur communique un planning annuel aux salariés pour l'année suivante.

A a été en congé de maladie pour la période du 9 mars 2009 au 16 mars 2009 et du 17 juin 2009 au 22 juin 2009.

Pendant ces périodes d'absence pour maladie, il n'a pas bénéficié du maintien intégral de sa rémunération, puisque son employeur a refusé de lui verser les majorations pour travail de nuit et de dimanche qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été malade.

Il a donc agi en justice afin d'en obtenir le paiement.

¹ La première était une ordonnance de référé du Président du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 15 septembre 2010 - numéro 2082/10 du rôle citée dans Infos juridiques d'octobre 2010.

Position des juges

Même si la notion de « pénibilité » n'a pas encore trouvé de consécration législative, la société employeuse n'a pas tort de dire que les majorations de salaire pour travail de nuit, de dimanche et de jours fériés, permettent de compenser le fait que le salarié doit travailler en équipes successives alternantes, y compris de nuit, donc selon un horaire de travail plus ingrat qu'un horaire de travail diurne « normal ».

Toutefois, il est faux d'en déduire que ces majorations ne seraient plus dues au salarié, si celui-ci, bien que prévu de poste de nuit, de dimanche ou de jour férié, tombe malade pendant la période en question et, de ce fait, n'a pas « effectivement presté » de travail dans ces conditions particulières.

En effet, si l'objet essentiel du contrat de travail est la fourniture d'une prestation de travail contre le paiement d'une rémunération et que, le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, le salaire n'est dû, en principe, qu'en contrepartie d'une prestation effective de travail, le législateur a précisément apporté une dérogation à ce principe, et ce sans distinction selon les conditions de travail particulières dans lesquelles le travail aurait dû être presté, en introduisant l'article L.126-1(3) alinéa 2 du Code du travail, par lequel il a imposé à l'employeur de poursuivre le paiement du salaire pendant la période de conservation légale nonobstant l'absence de toute prestation effective de travail par le salarié malade.

Le législateur a donc ainsi voulu suspendre l'exécution du contrat de travail et donc « l'obligation d'une prestation effective de travail » à l'égard du salarié malade, sans exonérer l'employeur de ses obligations.

L'employeur reste par conséquent tenu de payer les majorations afférentes aux heures majorées qu'il a commandées au salarié via le plan d'organisation du travail préalablement établi.

La cause des majorations de salaire pour travail de nuit et de dimanche ne tient pas à une présence effective du salarié au poste de travail, mais à l'organisation du temps de travail.

En effet, contrairement à certaines primes servant, par exemple, à combattre l'absentéisme du personnel en récompensant la présence effective du salarié au lieu de travail, les majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié sont la contrepartie, en termes de rémunération, des conditions de travail irréductiblement liées à l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise.

Les juges ont donc condamné l'entreprise B à payer 277,12 Euros au titre des majorations pour travail de nuit et de dimanche échues pendant ses périodes d'incapacité de travail.



2. Licenciement pour motif économique :

- En présence de difficultés économiques avérées, l'employeur, en vertu de son droit de diriger et d'aménager son entreprise à son gré, dispose du droit de procéder à une réorganisation qui comporte la suppression du poste du salarié
- L'opportunité de la décision de restructuration échappe au contrôle juridictionnel

Arrêt de la CSJ du 12 janvier 2012, n° 36464 du rôle

Faits

Le salarié B était aux services de la S.A. A en qualité de « Key Account Manager Automotive » depuis le 10 septembre 2007. Par lettre recommandée du 5 mai 2009, il a été licencié avec un préavis de deux mois ayant expiré le 14 juillet 2009.

Contre ce licenciement, le salarié introduit un recours pour licenciement abusif devant la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 2 novembre 2009 et demande la condamnation de son employeur à des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

A l'appui de sa demande, le salarié B critique l'imprécision des motifs indiqués par l'employeur et il en conteste également la réalité et le caractère de gravité requis pour conclure que son licenciement constituait un acte abusif.

Le salarié B fait valoir que la lettre de motivation du licenciement pour motif économique ne contenait pas de précisions sur les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste qu'il a occupé. Il conteste que la baisse du chiffre d'affaires réalisé avec F ait eu une répercussion sur son poste de travail, alors qu'il n'aurait pas travaillé sur ce client.

Décision de la juridiction de première instance

Par jugement rendu contradictoirement le 6 juillet 2010, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif pour imprécision des motifs et a condamné la S.A. A à indemniser à B le préjudice matériel et moral.

Instance d'appel

L'employeur S.A. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement et demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement justifié et de débouter le salarié B de ses demandes.

Quant à la précision des motifs du licenciement

Raisonnement de la société A

L'employeur fait exposer que pour arriver à sa conclusion, le Tribunal du travail a relevé que « force est de constater qu'il laisse d'être précisé quelle est la répercussion de la diminution du chiffre d'affaires résultant de l'activité confiée par F et G sur le résultat global de l'entreprise,



respectivement si la situation financière de la société a rendu nécessaire le recours à des mesures de rationalisation, voire de restructuration ». L'employeur est d'avis que par une motivation pareille, les premiers juges ont donc estimé que pour pouvoir apprécier le bien-fondé du licenciement pour motifs économiques du salarié, il leur fallait des renseignements et précisions supplémentaires dans la lettre de communication des motifs du licenciement quant à l'opportunité de la suppression du poste de travail du salarié.

Or, la jurisprudence décide qu'en matière de licenciement pour cause économique, la juridiction du travail n'a pas à apprécier l'opportunité de la mesure de restructuration prise par l'employeur.

L'employeur conteste à titre subsidiaire les montants alloués au salarié.

Position du salarié

B demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif en admettant que les motifs n'ont pas été indiqués avec la précision requise par la loi.

Contenu de la lettre de motivation

Le lettre de motivation du licenciement est libellée comme suit :

« Monsieur,

[...]

Comme vous ne l'ignorez pas, le secteur des transports par route a connu une baisse importante d'activité depuis courant du troisième trimestre 2008 après un passage difficile en début d'année 2008 en raison du renchérissement important du prix du diesel. Votre employeur a ainsi connu une régression de près de 70 % au niveau du résultat net 2008 par rapport à 2007.

Malheureusement en début 2009 ce phénomène a continué et c'est même aggravé de manière importante pour le secteur automobile dans lequel vous étiez engagé en tant que responsable grands comptes (key account manager). »

[suivent des indications détaillées concernant la baisse du chiffre d'affaires réalisé avec F et G entre 2008 et 2009]

« Dans la mesure où le secteur automobile traverse toujours une grave crise, les perspectives pour le reste de l'année 2009 sont mauvaises, de sorte que le chiffre d'affaires que A va réaliser au cours de l'exercice 2009 dans ce secteur sera très probablement bien inférieur à celui réalisé en 2008.

Votre employeur s'est de ce fait vu contraint de procéder à des mesures de restructuration et de réduction des coûts, de sorte qu'il a décidé de supprimer votre poste de travail, la gestion des grands comptes du secteur automobile étant transférée à vos collègues de travail C, D et E. [...] »

Position de la Cour d'appel

La Cour estime, contrairement à l'appréciation des juges de première instance, que le motif économique invoqué pour justifier le licenciement est indiqué de manière suffisamment précise pour permettre d'une part au salarié d'apprécier s'il n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge de vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La juridiction d'appel décide donc de réformer le jugement du tribunal de première instance sur ce point.



Quant au bien-fondé du licenciement

Position du salarié

Le salarié B conteste la suppression de son poste de travail.

Il ajoute que, n'étant pas responsable du client F, il ne peut être licencié au motif que ce compte connaissait des difficultés hypothétiques et que l'appelante reste en défaut de prouver la relation causale directe entre la prétendue baisse du chiffre d'affaires résultant de l'activité confiée par le client F et le licenciement du salarié qui ne travaillait pas pour ce client.

Argumentation de l'employeur

La société A entend prouver la réalité de la suppression du poste en question par une attestation testimoniale.

Dans son attestation testimoniale du 5 janvier 2011, le témoin relate :

« Lors du départ de M. B de la société A en juillet 2009, j'ai repris la gestion des comptes des clients du secteur automobile (et notamment le client F, le chiffre d'affaires du client G devenant pratiquement inexistant par la suite dans les comptes clients).

En tant que Responsable du Bureau d'Etudes je suis désormais en charge de la gestion de l'ensemble des clients du secteur automobile pour la société A.

Lors du préavis de M. B la gestion des clients du secteur automobile a été effectuée par moi-même avec mes collègues C et E. »

Raisonnement de la Cour

De l'avis de la Cour d'appel, cette attestation indique clairement que le déclarant a repris la gestion des comptes du secteur automobile du salarié licencié B, ce qui établit que c'est ce dernier qui en avait la charge avant son congédiement.

L'attestation indique de même que le chiffre d'affaires du client G a été très fortement réduit, ce qui correspond aux indications de la lettre de motivation du licenciement.

La Cour soulève que le salarié B n'apporte pas de contestations précises quant aux chiffres relatifs à la diminution du chiffre d'affaires indiquée dans cette lettre.

La Cour retient que l'attestation sus-visée établit finalement que le poste de travail du salarié a effectivement été supprimé.

De l'avis de la juridiction d'appel, il en découle qu'en présence de la situation économique telle qu'elle existait au moment du licenciement, l'employeur, en vertu de son droit de diriger et d'aménager son entreprise à son gré, avait le droit de procéder à la réorganisation qui comportait la suppression du poste de B.

En conclusion, le licenciement avec préavis est déclaré justifié.

3. Licenciement pour motifs économiques – en l'espèce, obligation de réaffecter le salarié à un autre poste (oui) – le manque d'enthousiasme du salarié pour un autre poste et le fait d'avoir travaillé jusque-là dans un autre domaine justifient-ils le licenciement ? (non)

Arrêt du 14 juillet 2011 de la Cour d'appel, troisième chambre sociale, numéro 35813 du rôle

Faits

B au service informatique de la société A S.A. depuis plus de trente ans s'est vu notifier un licenciement avec préavis en date du 31 octobre 2008. Suite à sa demande de motifs, la société A S.A lui a précisé que pour des raisons d'efficience et de rentabilité, le service auquel était affecté B serait externalisé vers une autre société et qu'elle a procédé au licenciement de B parce que celui-ci n'aurait pas été particulièrement enthousiaste lors d'un entretien avec le spécialiste de recrutement par rapport à un nouveau poste pour lequel il avait manifesté de l'intérêt.

Le jugement du Tribunal du travail

B a fait convoquer la société A S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement du 31 octobre 2008 et s'entendre condamner à lui payer 55 000 € à titre de préjudice matériel et 10 000 € à titre de dommage moral.

Un jugement du Tribunal du travail de Luxembourg du 21 décembre 2009 a déclaré le licenciement abusif, condamné A S.A. à payer à B 10 000 € à titre de dommage moral, sursis à statuer quant à la demande en indemnisation du préjudice matériel et quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG .

A S.A. a régulièrement relevé appel du jugement du 21 décembre 2009.

L'arrêt de la Cour d'appel

L'appelante demande de déclarer le licenciement régulier et de la décharger des condamnations intervenues à son encontre en première instance.

B estime que les faits invoqués à l'appui de son licenciement ne sont pas suffisamment précis et, à les supposés établis, ne sont ni réels ni sérieux pour justifier un licenciement.

Concernant les dommages et intérêts réclamés à titre de préjudice moral, il fait valoir qu'il était âgé de 50 ans au moment du licenciement et qu'il a bénéficié d'une ancienneté de plus de 23 ans dans l'entreprise.

Il demande la confirmation du jugement entrepris et le rejet de l'offre de preuve de A S.A.



B affirme qu'en l'espèce, on est en présence d'un transfert d'entreprise en vertu de l'article L.127-4. du code du travail. Cette thèse manque cependant de tout fondement, étant donné que les 8 personnes qui travaillaient avec l'intimé dans le service qui a été supprimé ont été reclassées au sein du groupe A.

Les faits invoqués à l'appui du licenciement de B par A S.A. répondent aux critères de précision requis par la loi.

La Cour retient cependant que c'est à juste titre que les juges de première instance ont déclaré le licenciement de B abusif en disant que :

« Le Tribunal considère que c'est à juste titre que le requérant fait valoir que la société défenderesse aurait dû le réaffecter à un nouveau poste en son sein, comme elle l'a fait pour ses collègues ayant travaillé au « Regional Helpdesk ». Il résulte des termes mêmes de la lettre de motivation qu'un poste de « shipping clerk » était à pourvoir au moment de la restructuration au sein de la société et que le requérant avait, à un moment donné, manifesté son intérêt pour ce poste. La circonstance alléguée que lors d'un entretien avec le spécialiste du recrutement, le requérant n'a pas été particulièrement enthousiaste par rapport au poste à pourvoir et le fait qu'au cours des trente dernières années, il a travaillé dans un autre domaine, ne sont pas des motifs suffisants pour justifier le licenciement intervenu.

.....

L'offre de preuve présentée par la partie défenderesse est partant irrecevable pour défaut de pertinence et le licenciement intervenu le 31 octobre 2008 pour des motifs de restructuration est à déclarer abusif, l'employeur n'ayant pas fait les efforts nécessaires pour réaffecter le requérant, âgé de 50 ans et bénéficiant d'une ancienneté de plus de 23 ans, en son sein, alors qu'au moins un poste susceptible de convenir à ce dernier était disponible. »

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement de B abusif.

4. Ecart de langage du salarié : à situer dans le contexte où ils ont été prononcés, afin d'en apprécier le degré d'insolence ou d'irrespect – Ont-ils été provoqués par le comportement de l'employeur ? – Si non, faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat – Licenciement avec effet immédiat considéré comme justifié par les juges – Remboursement des indemnités de chômage perçues à titre provisoire par le salarié – Possible de demander une réduction du montant à rembourser et un échelonnement en fonction de la situation matérielle du salarié

Arrêt de la Cour d'appel du 1^{er} décembre 2011, numéro 36908 du rôle

Faits

Le salarié, aux services de la défenderesse depuis le 20 octobre 2009 en qualité d'aide cordonnier, s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier du 2 juillet 2010.

Il conteste le caractère suffisamment réel et grave des faits que son employeur lui reproche, à savoir avoir dit : « tu m'emmerdes tout le temps, tu me stresses, tu as tout intérêt à me virer proprement ou je te mets au tribunal !! » en sortant néanmoins cette phrase de son contexte.

Il ne conteste pas avoir dit cette phrase à l'intention du gérant de la défenderesse, mais affirme que ces propos ont été tenus, parce que le gérant l'aurait constamment menacé de le licencier.

Par jugement du 3 décembre 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et débouté A de ses demandes, tout en le condamnant à payer à l'ETAT, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, la somme de 4.680,70 Euros correspondant aux indemnités de chômage touchées.

Le salarié A a interjeté appel contre ce jugement.

Arguments du salarié

Le salarié fait plaider que les termes qui lui sont reprochés ne constituent pas des injures.

Son avocat expose notamment : « qu'or et en l'espèce, il ne peut qu'être reproché à l'appelant d'avoir tenu un langage inchâtié, argotique sinon graveleux à l'encontre de son employeur lequel avait préalablement plongé l'appelant dans un contexte d'exaspération et de fragilité psychologique, lié aux vicissitudes des relations professionnelles qu'ils entretenaient ; qu'il convient d'affranchir la Cour sur le fait que l'appelant était sans cesse menacé d'être licencié par la partie intimée ; que l'appelant n'a fait que résister aux propos et à l'attitude affichés par l'employeur en attirant son attention qu'un licenciement obéissait à des règles juridiques ; que partant, dans l'hypothèse d'un licenciement qui lui apparaîtrait manifestement abusif, l'appelant s'en remettrait immédiatement et sans affres aux juridictions prudhommales ; que du reste, si l'acception "emmerder" dans le sens "agacer, bassiner ou encore embarrasser" relève d'un langage jargonneux, elle ne saurait être l'apanage d'une injure. »



Il ajoute que même si les propos tenus par son client peuvent être considérés comme des injures, les paroles déplacées d'un salarié, après une discussion orageuse ou sous le coup d'une violente émotion ou colère ne constituent pas une violation suffisante des obligations tirées du contrat de travail pour en justifier la rupture et qu'en outre, des propos familiers ou même des insultes ne caractérisent pas nécessairement une faute grave dans la mesure où ils sont coutumiers dans le milieu professionnel concerné.

Position de l'employeur

La société demande la confirmation des premiers juges, qui ont estimé que ces propos sont suffisants pour justifier le licenciement avec effet immédiat de A alors qu'ils dénotent un manque de respect et une désinvolture rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties.

Elle verse des attestations testimoniales, dont celle de C qui affirme :

« Moi, C, Déclare que Mr A a agressé Mr D verbalement en lui disant que Mr D l'emmerdait, qu'il le stressait qu'il avait intérêt à le dégager proprement sinon il le mettrait au tribunal.

Moi étant en train de servir un client je lui ai demandé de se calmer mais il n'a voulu rien savoir et a continué ses injures verbales, gêné, j'ai fait des excuses aux clients.

Par après Mr A s'est retourné vers moi et m'a dit que moi, je n'étais rien qu'un obèse, qu'avec mon obésité je n'arrivais même pas à me déplacer et que les clients quand ils me regardaient et me souriaient que cela ne serait rien que de la moquerie sur mon obésité. »

L'attestant E a établi une attestation reprenant, avec moins de détails, les mêmes faits.

Décision de la Cour d'appel

La Cour note que le salarié ne conteste pas avoir prononcé la phrase qui lui est reprochée dans la lettre de licenciement. La Cour tente alors de situer cette phrase dans le contexte où elle a été prononcée, afin d'en apprécier le degré d'insolence ou d'irrespect.

Pour ce faire, la Cour analyse les attestations testimoniales versées par l'employeur.

Elle relève qu'elles ne mentionnent aucun comportement de l'employeur ayant pu excuser ou du moins expliquer les écarts de langage du salarié, mais qu'elles établissent que les paroles litigieuses ont été prononcées en présence de clients et qu'elles ont été suivies d'injures à l'égard d'un collègue de travail.

Même si ces dernières injures ne figurent pas dans la lettre de licenciement et ne sont dès lors pas à prendre en considération comme motif de licenciement, elles dénotent cependant l'état d'esprit agressif qui caractérisait l'appelant au moment des faits.

Aucun élément du dossier ne permet de conclure que les écarts de langage du requérant ont été provoqués par le comportement de la défenderesse.

La Cour décide par conséquent, comme le tribunal du travail, que les propos tenus par le salarié sont suffisants pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant, ceux-ci dénotant un manque de respect et une désinvolture rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties, ces faits étant de nature à entraîner la perte définitive de confiance de la défenderesse. Le licenciement est donc justifié.

Remboursement des indemnités de chômage perçues

Le licenciement étant justifié, il incombe au salarié de rembourser à l'ETAT les indemnités de chômage touchées.

A demande à rembourser seulement une partie des indemnités de chômage perçues et de bénéficier d'un remboursement échelonné.

La Cour fait application de l'article L.521-4 (6) du code du travail et réduit le montant à rembourser par le salarié à 2.000 Euros en l'échelonnant à hauteur de mensualités de 250 Euros.

Art. L. 521-4.

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

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

