



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 04/2016

avril 2016

1. Licenciement avec effet immédiat pour comportement déplacé et manque de respect après 30 ans de travail : licenciement abusif. p.1

2. Responsabilité du salarié : preuve de la réalité des dégâts causés par un acte volontaire ou la négligence grave du salarié. p.3

3. Délégué du personnel accusé de faute grave : quand la demande en résolution de son contrat de travail par l'employeur est rejetée, l'employeur doit lui verser les salaires depuis le jour de sa mise à pied et le réintégrer. p.4

4. Indemnité de départ : l'employeur occupant moins de 20 salariés peut la remplacer par une prolongation du délai de préavis. Cette option doit être exercée dans la lettre de licenciement pour qu'elle s'impose au salarié. Si l'employeur l'exerce ultérieurement, le salarié peut s'y opposer. p.6

5. DROIT EUROPÉEN : principe général de non-discrimination en fonction de l'âge : interdiction de priver un salarié d'une indemnité de licenciement au seul motif du droit à une pension de vieillesse. Le juge national doit laisser inappliquées toutes dispositions nationales contraires à ce principe. p.8

1. Licenciement avec effet immédiat pour comportement déplacé et manque de respect après 30 ans de travail : licenciement abusif.

Arrêt de la Cour d'Appel du 14 mars 2016, n°40757 du rôle

Les faits

Le salarié X s'est fait licencier pour faute grave après 30 années de service.

Par jugement rendu en date du 1^{er} juillet 2013 par le Tribunal du travail, l'employeur Y a été autorisé à prouver par l'audition de témoins que le salarié X avait eu un comportement témoignant d'indiscipline et de refus d'obéissance à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, de même que d'un manque de respect caractérisé et d'une impolitesse de nature à justifier son renvoi immédiat.

Suite aux témoignages, le licenciement avec effet immédiat de X a été déclaré justifié par décision du 11 novembre 2013.

X a interjeté appel. Il demande à la Cour de déclarer le licenciement abusif, de le décharger de la condamnation au remboursement des indemnités de chômage touchées par provision et de condamner son ancien employeur à lui payer un montant total de

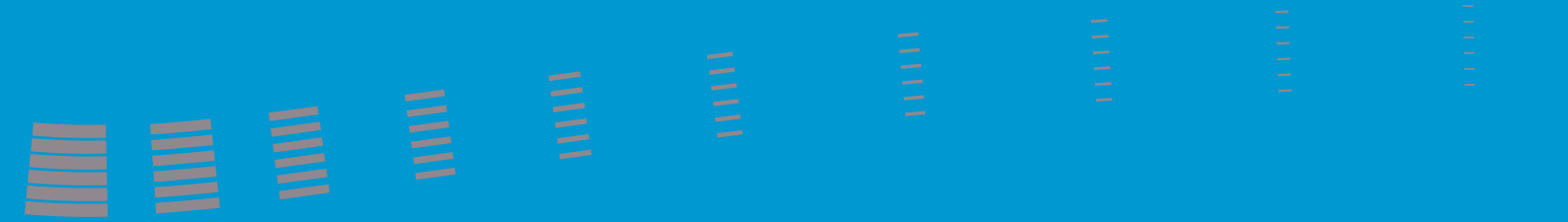
24.504,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis (13.878,68 euros), d'indemnité de départ (4.626,22 euros) et de dommages-intérêts pour préjudice matériel (3.500 euros) et moral (2.500 euros). Il sollicite en outre une indemnité de procédure de 1.750 euros pour chacune des deux instances.

La décision de la Cour d'appel

La Cour constate que selon le témoin B, supérieur hiérarchique du salarié X, en fin de matinée du 9 octobre 2012, X mettait trop de temps à monter des pneus sur le véhicule d'un client. Le témoin B lui aurait alors fait l'observation qu'au lieu de discuter avec ce client, il devrait donner un coup de main à un collègue de travail. Sur ce, X lui aurait répondu devant les clients et les autres ouvriers de l'entreprise : « Nerv mëch nët mat dëngem Schaïss a wanns de Krich wëlls, da kriss du ës ». Sans insister autrement B aurait téléphoné au directeur de l'entreprise, C, pour lui faire part de ce qui s'était



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.



passé. Le directeur se serait présenté en fin d'après-midi et aurait demandé des explications à X.

Le directeur C a déposé que lorsqu'il s'était adressé à X, ce dernier avait répliqué, sur un ton agressif et menaçant, que c'était lui qui décidait tout seul du planning et que le directeur n'avait rien à lui dire, qu'il n'était qu'un petit chef.

Il résulte des éléments du dossier et plus particulièrement des fiches de salaire du salarié X, qu'à l'exception d'un intervalle de trois semaines au cours du mois de septembre 2001, X était au service de son employeur durant une période de trente ans.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur ne lui a reproché aucun autre manquement que celui qui a eu lieu en date du 9 octobre 2012. Les remarques, certes déplacées de X, si elles ont été adressées à deux personnes différentes et à des moments espacés de quelques heures, ont trait à un seul et même point de discorde et s'expliquent par un agacement momentané de l'intéressé.

Au vu de cet état des choses, la Cour retient que le comportement de X n'était pas suffisamment grave pour compromettre immédiatement et irrémédiablement le maintien des relations de

travail, de sorte que le licenciement est, par réformation du jugement de première instance, à déclarer abusif.

Le salarié X ayant eu une ancienneté de service continue supérieure à dix ans, c'est à bon droit qu'il demande une indemnité compensatoire de préavis de six mois et une indemnité de départ de deux mois.

Ce dernier âgé de 46 ans au moment du licenciement, n'avait aucune formation spécifique et a dû suivre un stage de réinsertion en vue d'augmenter ses chances d'être embauché par un autre patron. La Cour déduit de ces éléments que c'est par suite du licenciement dont il a fait l'objet qu'il n'avait pas trouvé de nouvel emploi jusqu'au 12 mars 2014, date limite du versement des indemnités de chômage, de sorte qu'il peut prétendre à la réparation du dommage matériel qu'il a subi durant toute cette période.

S'il avait continué à travailler auprès de son employeur il aurait gagné un salaire brut total de 34.771,27 euros. De ce montant, il y a lieu de déduire l'indemnité compensatoire de préavis de 13.878,68 euros et les indemnités de chômage de 29.018,64 euros, soit un

total de 42.897,32 euros. Un manque à gagner n'existe dès lors pas.

Eu égard à la durée des relations de travail ayant existé entre parties et à la situation pénible dans laquelle X a été plongé, la Cour fixe au montant réclamé de 2.500 euros le préjudice moral causé par son licenciement abusif.

Le salarié X peut dès lors prétendre à un total de 13.878,68 euros comme indemnité compensatoire de préavis, 4.626,22 euros comme indemnité de départ et 2.500 euros pour dédommagement du préjudice moral suite au licenciement abusif, soit la somme totale de 21.004,90.- euros.

Sur cette somme les intérêts au taux légal sont à allouer à partir du jour de la demande en justice, soit le 4 janvier 2013.

Le salarié X ayant dû agir en justice pour avoir satisfaction, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'il a dû exposer tant en première instance qu'en instance d'appel. La Cour fixe au montant de 1.750 euros la somme à lui allouer sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour chacune des deux instances.

2. Pour engager la responsabilité du salarié, il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci soient imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

Arrêt de la Cour d'appel du 14 avril 2016, n° 39858 du rôle

Faits

Dans le cadre de la demande en constatation du caractère abusif du licenciement et en allocation de dommages-intérêts formée par son ancien salarié B devant le Tribunal du travail de Luxembourg, la société A s'est portée demanderesse sur reconvention et a réclamé à B, sur base de l'article L.121-9¹ du Code du travail, des dommages-intérêts pour s'être fait voler pendant le weekend du 23 au 24 octobre 2010 sur le parking d'un restaurant, se trouvant en bordure de la route, le tracteur routier, appartenant à la société A avec la semi-remorque, appartenant à la société C, ensemble dénommé ci-après « *le camion* ».

Les développements qui suivent ne concernent que la demande de l'employeur tendant à la condamnation du salarié au paiement de dommages et intérêts.

Jugement de première instance

Par jugement du 12 février 2013, le Tribunal du travail a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société A.

Instance d'appel

La société A a relevé appel et demande que, par réformation, il soit fait droit à sa demande en dommages-intérêts.

La responsabilité du salarié envers son employeur pour dommages causés ne peut être engagée qu'en cas de faute intentionnelle ou, en cas de faute non intentionnelle, que s'il s'agit d'une

faute particulièrement grossière en ce sens, que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

Pour engager la responsabilité du salarié, il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci soient imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

Pour engager la responsabilité de B, l'employeur A reproche surtout à celui-ci d'avoir laissé de manière totalement visible la télécommande anti-démarrage, qui a pour but d'empêcher le démarrage du camion, dans le camion et d'avoir par cette négligence rendu possible le vol.

B conteste qu'il ait laissé de manière visible la télécommande dans le camion et il dit qu'il n'existe aucune preuve que la présence de la télécommande ait incité ou facilité le vol. Il soutient que le camion était fermé à clé, que le système antivol a été branché et que le camion a été enlevé avec un grand professionnalisme, la cabine ayant fait l'objet d'une effraction et tout le système anti-démarrage ayant été enlevé.

La société A n'établit pas la visibilité de la télécommande dans le camion. Elle ne fournit pas d'éléments techniques, à établir par expertise, permettant de considérer que seule la présence de la télécommande dans le camion a rendu le vol possible.

Il s'ensuit que la société A n'a pas fourni la preuve que le fait d'avoir laissé la

télécommande dans le camion – ce fait serait-il même à considérer comme négligence grave – se fût trouvé en relation causale avec le vol du camion, partant avec le dommage résultant de ce vol.

La société A reproche encore à B d'être resté inactif pendant six heures alors que le vol lui a été signalé le 24 octobre 2010 dès 12 heures.

B prétend qu'il n'a été informé de la disparition du camion qu'en fin d'après-midi et que de toute façon une réaction tardive de sa part resterait sans incidence causale avec le vol du camion.

A défaut d'avoir allégué et prouvé que le camion volé aurait pu être retrouvé et le dommage résultant du vol être ainsi évité si B avait réagi dès 12 heures, une éventuelle réaction tardive de B, face à l'information que le camion a disparu, ne saurait se trouver en relation causale avec le dommage dont se prévaut la société.

La société A reproche finalement à B de ne pas avoir respecté les instructions de stationner le camion sur un parking surveillé et d'avoir stationné en un endroit isolé, non surveillé et non éclairé.

Il est vrai que le témoin P, directeur de la société C, propriétaire de la semi-remorque tractée par le camion de la société A, a déposé qu'il a, à une reprise, personnellement donné l'instruction à B de stationner le camion avec la semi-remorque sur le parking sécurisé de la société F.

1) Cet article dispose que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise et que le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Il est également vrai que le contrat de travail de B exigeait une mise en parking gardé et payant.

Toutefois les témoignages entendus démontrent que ces instructions n'étaient pas à suivre avec rigueur et que pour les marchandises non sensibles, c'est-à-dire pour lesquelles il n'y avait pas de risques de vol, comme c'était le cas en l'espèce, il était toléré que le stationnement ne se fasse pas dans un parking sécurisé.

Si la méconnaissance d'instructions relatives au stationnement n'est donc pas à elle seule de nature à engager la responsabilité de B, ce dernier aurait

cependant commis une négligence grave s'il avait stationné le véhicule en un endroit à risques particuliers tel qu'un parking isolé, non éclairé, non fréquenté par d'autres camionneurs et connu pour des vols déjà commis.

Le témoin D a attesté qu'un camion-remorque de la société C avait l'habitude de stationner sur ledit parking, parking éclairé, se trouvant sur une route très fréquentée, où la gendarmerie pratique régulièrement (quasiment tous les weekends) des contrôles à environ 100 ou 150 mètres et, où encore à l'heure actuelle il y a régulièrement quinze ou vingt camions stationnés. Le témoin

J, gérant du restaurant, a attesté que plusieurs camions se garaient sur le parking le weekend. Le témoin H a déposé que beaucoup de transporteurs laissent leurs camions sur le parking et que certains y restent même pour dormir. La société A n'a dès lors pas établi que le parking où le vol a eu lieu soit un parking à risques particuliers.

Il en résulte que la société A n'a pas rapporté la preuve d'une faute volontaire ou d'une négligence grave dans le chef de B.

La responsabilité de celui-ci ne saurait donc être engagée.

3. Délégué du personnel accusé de faute grave : quand la demande en résolution de son contrat de travail par l'employeur est rejetée, l'employeur doit lui verser les salaires depuis le jour de sa mise à pied et le réintégrer.

Arrêt de la Cour d'Appel du 25 février 2016, n° 40899 du rôle

Faits

A est délégué du personnel dans l'entreprise B.

L'accusant d'avoir commis une faute grave, l'employeur l'a mis à pied en date du 29 mai 2013 et a saisi le Tribunal du travail d'une demande en résolution de son contrat de travail.

Par arrêt du 19 novembre 2015, la Cour a considéré que le salarié n'avait commis aucune faute grave et a rejeté la demande de l'employeur.

Le salarié a donc demandé le paiement de ses salaires à compter de la mise à pied jusqu'à l'arrêt intervenu, ainsi que sa réintégration dans l'entreprise.

Article L.415-11 du Code du travail applicable jusqu'au 31 décembre 2015² :

« (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du person-

nel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s;

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

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le salarié membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la sus-

pension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige. ...

(4) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension de la rémunération. »

Arguments du salarié

A soutient que la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit lorsque la juridiction ne fait pas droit à la demande en résolution du contrat de travail par l'employeur.

N'ayant pas touché de salaire de la part de la société B depuis la mise à pied du 29 mai 2013, n'ayant pas occupé et n'occupant pas de nouvel emploi, salarié ou non salarié, depuis cette date, il demande le paiement de ses salaires à partir de juin 2013.

2) Cet article a été modifié lors de la réforme du dialogue social par un nouvel article L.415-10 du Code du travail entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Voir Socionews n°1/2015 de la CSL.

Arguments de l'employeur

L'employeur conclut comme suit :

« Avant d'envisager le retour effectif de M. A.) qui aurait de graves soucis de santé, il convient en premier lieu de vérifier s'il est encore apte à occuper l'emploi qu'il occupait jusqu'à sa mise à pied et s'il ne l'est pas, depuis quand.

Si le Code du travail impose que l'employé dont la résolution du contrat n'a pas été accordée par le juge du travail, reprenne ses fonctions, il ne saurait néanmoins imposer à un employeur de poursuivre un contrat de travail avec un individu qui se dit malade et qui a de surcroît délinqué ».

Position de la Cour d'appel

La demande en résolution du contrat de travail ayant été rejetée, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

La mise à pied a eu pour effet de suspendre l'exécution des obligations contractuelles de prestation d'un tra-

vail et de paiement d'une rémunération. Cependant, malgré cette suspension de son exécution, le contrat de travail subsistait et continuait de lier les parties pendant toute la procédure tendant à la résolution du contrat.

La mise à pied ayant notamment eu pour effet de décharger l'employeur de son obligation contractuelle de rémunérer le salarié, la décision de rejet de la demande en résolution a pour effet de supprimer cette décharge au jour de la mise à pied annulée.

Le salarié ayant été empêché d'exécuter son obligation de prester un travail par la décision de mise à pied prise par l'employeur, celui-ci est tenu d'exécuter son obligation de rémunérer le salarié à partir du jour de la mise à pied.

L'exécution du contrat en cours n'est pas subordonnée à la vérification préalable des aptitudes du salarié. L'inaptitude est simplement affirmée par l'employeur et cette inaptitude alléguée ne le délie pas de son obligation contractuelle.

Par courrier du 11 décembre 2015, l'avocat du salarié a fait savoir à l'avocat de l'employeur que A était disposé à reprendre son travail sans attendre une décision de la Cour sur sa demande en réintégration.

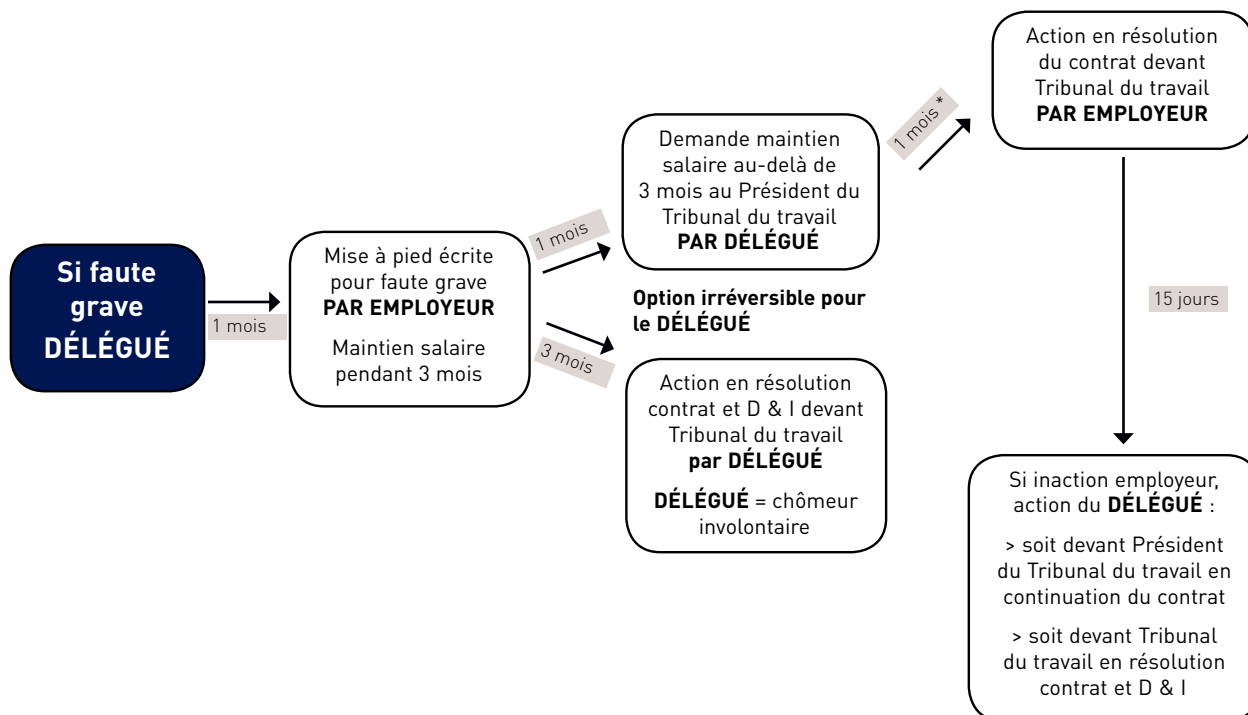
Une réaction positive de l'employeur à ce courrier n'est ni alléguée ni documentée. Dans ses conclusions du 27 janvier 2016, l'employeur fait savoir qu'il attend une décision de la Cour.

L'employeur étant lié par le contrat de travail que le salarié est disposé à exécuter et aucun empêchement du salarié n'étant établi, la demande du salarié est justifiée quant au paiement des salaires à compter de juin 2013 jusqu'en janvier 2016, mois qui précède la clôture de l'instruction et la prise en délibéré le 22 février 2016.

L'employeur devra également délivrer les fiches de salaire qui correspondent aux arriérés de salaire.

Protection plus grande des délégués du personnel depuis le 1^{er} janvier 2016 :

Source : Socionews n°1/2015 de la CSL.



4. Indemnité de départ : l'employeur occupant moins de 20 salariés peut la remplacer par une prolongation du délai de préavis. Cette option doit être exercée dans la lettre de licenciement pour qu'elle s'impose au salarié. Si l'employeur l'exerce ultérieurement, le salarié peut s'y opposer. Par contre, si le salarié exécute le préavis prolongé sans n'émettre aucune réserve, il est considéré comme avoir accepté définitivement la décision de l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 24 mars 2016, n° 42008 du rôle

Les faits

Le salarié A au service de l'employeur B en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 16 août 2006, a été licencié par lettre recommandée du 12 juillet 2013 avec un préavis de quatre mois prenant effet le 15 juillet et expirant le 14 novembre 2013.

Par lettre recommandée du 26 août 2013 l'employeur B a déclaré vouloir faire usage de la faculté prévue par l'article L. 124-7 (2) du Code du travail et porter la durée du préavis à cinq mois, soit jusqu'au 14 décembre 2013, afin d'être dispensé du paiement de l'indemnité de départ.

Article L.124-7 du Code du travail

(1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt années au moins;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12.

(2) L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés:

- à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de cinq années au moins;
- à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une

ancienneté de service continus de dix années au moins;

- à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de quinze années au moins;
- à douze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de vingt années au moins;
- à quinze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;
- à dix-huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de trente années au moins [...].

En fin de compte le salarié A a travaillé jusqu'au 13 novembre 2013, était en congé de maladie du 14 au 22 novembre 2013, a repris le travail du 23 novembre au 3 décembre 2013 et était à nouveau en congé de maladie du 4 au 14 décembre 2013.

Le salarié A a fait convoquer son employeur B devant le Tribunal du travail pour lui réclamer suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif un montant total de 31.140,28.- euros à titre d'indemnité de départ, d'indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral.

Le jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail de Luxembourg a débouté le salarié A de sa demande au motif que A a accepté la prolongation de la durée du préavis et que cette prolongation n'aurait pas eu pour effet la formation d'un nouveau contrat entre parties à partir du 15 novembre 2013, nouveau contrat que l'employeur aurait dénoncé abusivement.

A a interjeté appel contre la décision en question.

Le raisonnement de la Cour d'appel

L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités de départ, soit pour la prolongation des délais de préavis de l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continue de cinq années au moins, ce qui était le cas pour A.

Art. L. 124-3 du Code du travail

(1) L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

(2) En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin:

- à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans;
- à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans;
- à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

(3) Les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié: le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Il est exact qu'en principe cette option doit, ainsi que le texte le prévoit, être exercée dans la lettre de licenciement. Aucune disposition légale n'empêche cependant les parties de déroger à ce principe et de trouver un accord différent à ce sujet, la règle édictée n'étant pas d'ordre public. Une forme particulière sous laquelle un tel accord doit être documenté n'est pas exigée non plus.

En l'occurrence A n'a, dans un premier temps, pas formulé d'objections à propos de l'annonce par son patron de

la prolongation de la durée du préavis. Il a, bien au contraire, présenté un certificat d'incapacité de travail pour la période du 14 au 22 novembre 2013, a travaillé normalement du 23 novembre au 3 décembre 2013 et a présenté un nouveau certificat d'incapacité de travail pour la période du 4 au 14 décembre 2013. Ce n'est que par courrier de son mandataire du 12 décembre 2013, soit deux jours avant la fin de la période de préavis prolongée, qu'il a signalé que le choix de l'employeur aurait dû être annoncé dans la lettre de congédiement et qu'il a sollicité un dédommagement.

La Cour retient qu'en remettant des certificats de maladie et en exécutant son travail sans formuler de réserves, le salarié A avait accepté définitivement la décision de l'employeur B, de sorte qu'il ne pouvait plus se raviser par la suite. Sous ce rapport c'est en vain que A fait plaider qu'il ignorait la législation, cette circonstance ayant tout au plus dû l'amener à se renseigner en temps utile auprès de qui de droit.

Le fait pour l'employeur B d'avoir simplement quoique tardivement, prolongé la durée du préavis, n'a pas eu pour effet de faire naître un nouveau contrat de travail entre parties, que l'employeur aurait dénoncé abusivement.

Le jugement du Tribunal du travail est à confirmer.

5. DROIT EUROPÉEN : le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge s'oppose à une réglementation nationale qui prive un travailleur d'une indemnité de licenciement au seul motif que celui-ci peut prétendre à une pension de vieillesse. Le juge national doit, dans le cadre d'un litige entre particuliers, laisser inappliquées toutes dispositions nationales contraires à ce principe.

Arrêt de la CJUE (grande chambre) du 19 avril 2016, DI, affaire C-441/14

Les faits et procédure

M. Rasmussen, citoyen danois de 60 ans, a été licencié par son employeur, la société Ajos, le 25 mai 2009 après 25 ans de services. Il a néanmoins présenté quelques jours plus tard sa démission et a convenu avec son employeur de quitter son emploi à la fin du mois de juin. Il a par la suite été embauché par une autre entreprise.

Conformément à la loi danoise, un salarié disposant de plus de 18 ans d'ancienneté a droit en cas de licenciement à une indemnité de 3 mois de salaire. Cependant, M. Rasmussen ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant de ce fait droit à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime professionnel, il ne pouvait pas bénéficier de cette indemnité de licenciement, ceci en application de la loi danoise, et en dépit du fait qu'il avait décidé de ne pas prendre sa retraite.

Un syndicat danois a introduit devant le tribunal au nom de M. Rasmussen une action en paiement de cette indemnité et a obtenu gain de cause. L'employeur a alors interjeté appel devant la Cour suprême.

Cette juridiction estime que la solution du litige requiert l'interprétation de dispositions de droit de l'Union, en particulier le principe général de non-discrimination et la directive 2000/78³. Elle a donc décidé de surseoir à statuer pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Article 2 paragraphes 1 et 2 sous a) directive 2000/78 :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

[...] »

Article 6 paragraphe 1 directive 2000/78 :

« 1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes,

les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;

[...] »

Les questions préjudicielles

« Le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel cet employé a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite ? »

« Le droit de l'Union doit-il être interprété en ce sens qu'il permet à une juridiction nationale saisie d'un litige entre particuliers, lorsqu'il est établi que la disposition nationale pertinente est contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, de mettre en balance ledit principe avec les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime et de conclure qu'il convient de faire pri-

3) Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

mer les seconds sur le premier ? Et si, lors de cette pondération, elle peut ou doit tenir compte du fait que les États membres ont l'obligation de réparer le préjudice causé aux particuliers par la transposition incorrecte d'une directive, telle que la directive 2000/78?»

L'appréciation de la Cour

Sur la première question

La Cour commence par rappeler, à titre général, que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge fait l'objet de divers instruments internationaux et fait partie des traditions constitutionnelles communes des États membres. Il est reconnu par la jurisprudence de la Cour comme un principe général du droit de l'Union. Il est consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par la directive 2000/78/ précitée en matière d'emploi et de travail.

Pour que le principe de non-discrimination en fonction de l'âge s'applique à une situation, il faut que celle-ci entre dans le champ d'application de la directive.

Article 3 paragraphe 1 sous c) directive 2000/78 :

« 1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :
[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ; »

En excluant de manière générale du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement toute une catégorie de travailleurs, la disposition de la loi danoise affecte les conditions de licenciement de ces travailleurs au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, et entre donc dans le champ d'application de la directive.

Or, le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78 et plus particulièrement les articles 2 et 6 de la directive, s'oppose à une réglementation nationale « en vertu de laquelle les travailleurs éligibles au bénéfice d'une pension de vieillesse versée par leur employeur au titre d'un régime de pension auquel ils ont adhéré avant l'âge de 50 ans ne peuvent, en raison de ce seul fait, bénéficier d'une indemnité spéciale de licenciement destinée à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant une ancienneté supérieure à douze ans dans l'entreprise », y compris dans le cadre d'un litige entre particuliers.

Sur la seconde question

Il est de jurisprudence constante qu'une directive ne peut à elle seule générer des obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée à son encontre. Néanmoins l'obligation des États membres d'atteindre le résultat fixé par une directive et de prendre toutes les mesures de nature à garantir l'exécution de cette obligation s'impose à toutes les autorités des États membres, y compris les juridictions.

Ainsi, les juridictions doivent notamment faire application du principe d'interprétation conforme⁴. L'application de ce principe connaît certaines limites et ne peut, par exemple, pas servir à fonder une interprétation contra legem du droit national.

Cependant, une juridiction ne peut pas s'appuyer sur le fait qu'elle a de façon constante interprété cette disposition nationale dans un sens contraire au droit de l'Union, elle a le devoir de modifier sa jurisprudence. Et dans l'hypothèse où une interprétation conforme serait effectivement impossible, « elle a néanmoins l'obligation d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables du droit de l'Union et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée toute disposition de

la réglementation nationale contraire à ce principe. »

De plus, « le principe de non-discrimination en fonction de l'âge confère aux particuliers un droit subjectif invocable en tant que tel qui, même dans des litiges entre particuliers, oblige les juridictions nationales à écarter l'application des dispositions nationales non conformes audit principe. »

L'invocation des principes de sécurité juridique, de protection de la confiance légitime ou encore la possibilité pour un particulier s'estimant lésé d'obtenir réparation en engageant la responsabilité de l'État pour transposition incorrecte d'une directive ne peuvent servir à remettre en cause cette obligation des juridictions nationales.

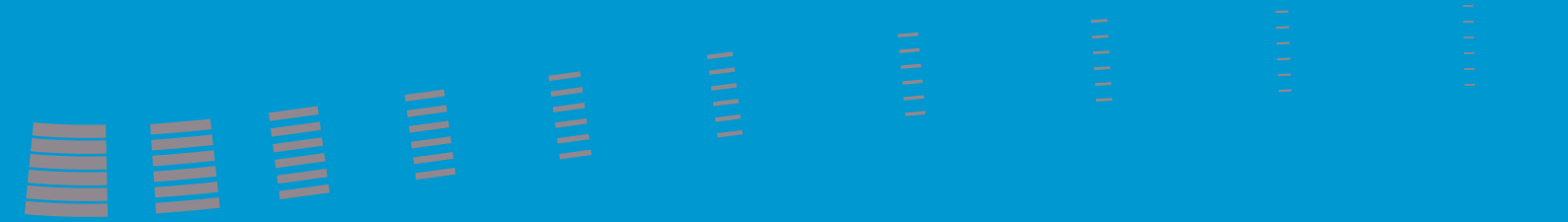
La législation danoise litigieuse doit donc être laissée inappliquée et M. Rasmussen doit obtenir son indemnité de licenciement.

La décision de la Cour

« 1) Le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, tel que concrétisé par la directive 2000/78 du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose, également dans un litige entre particuliers, à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prive un employé du droit de bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors que ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse due par l'employeur au titre d'un régime de pension auquel cet employé a adhéré avant l'âge de 50 ans, indépendamment du fait qu'il choisisse de rester sur le marché du travail ou de prendre sa retraite.

2) Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il incombe à une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers entrant dans le champ d'application de la directive 2000/78, lorsqu'elle applique les dispositions de

4) « En appliquant le droit national, les juridictions nationales appelées à l'interpréter sont tenues de prendre en considération l'ensemble des règles de ce droit et de faire application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci afin de l'interpréter, dans toute la mesure possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat fixé par celle-ci. »



son droit national, de les interpréter de manière telle qu'elles puissent recevoir une application conforme à cette directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, de laisser, au besoin, inappliquée toute disposition de ce droit national contraire au principe

général de non-discrimination en fonction de l'âge. Ni les principes de sécurité juridique et de protection de la confiance légitime, ni la possibilité pour le particulier qui s'estime lésé par l'application d'une disposition nationale contraire au droit de l'Union d'engager la responsa-

bilité de l'État membre concerné pour violation du droit de l'Union ne peuvent remettre en cause cette obligation. »