

JURISPRUDENCES (PUBLIEES)

Août 2014

JOURNAL DES TRIBUNAUX - LUXEMBOURG

N°20/2012

5 avril 2012

JURISPRUDENCE

P.57

RESPONSABILITE MEDICALE. – Obligation d’information du médecin (chirurgie esthétique). – Indemnisation de la perte de chance

Cour d’appel (1^{re} ch.), 2 février 2011

[...]

[...]

(Arrêt civil, n° 35230 du rôle)

- I. *En matière de chirurgie esthétique, l’obligation d’information a toujours été plus étendue, le spécialiste étant tenu d’informer très exactement le patient et de le mettre en garde même contre les risques courants d’une intervention et de ses inconvénients. Cette information doit être claire, loyale et appropriée et doit être donnée sous une forme intelligible pour le patient. La charge de la preuve de l’étendue de la consultation et de la nature des informations incombe au médecin.*
- II. *Le défaut d’information et de conseil de la part du médecin traitant prive le patient de la chance de refuser l’intervention en connaissance de cause et est indemnisable.*

[...]

N°20/2012

5 avril 2012

JURISPRUDENCE

P.60

PREAVIS DE DEMISSION. –Fixation unilatérale d’un préavis prolongé par le salarié. –Obligation du salarié de respecter le préavis ordinaire, légal ou conventionnel

Cour d’appel (8^e ch.), 28 avril 2011

[...]

[...]

(Appel droit du travail, n° 35638 du rôle).

En cas de démission, le salarié n’est pas fondé à imposer à l’employeur un préavis différent de celui prévu par la loi, l’employeur n’étant pas obligé d’accepter la modification unilatérale des conditions d’exécution du contrat de travail qui lui est imposée par un salarié qui déclare démissionner avec un préavis prolongé.

[...]

N°21/2012

5 juin 2012

DOCTRINE

La surveillance des salariés sur le lieu du travail et les nouvelles technologies de l'information au Grand-Duché du Luxembourg
Pp. 69-76

[...]

N°21/2012

5 juin 2012

JURISPRUDENCE

P. 78

CONTRAT DE TRAVAIL. –Résiliation du contrat pendant la période d’essai. –Préavis. –Obligation, pour l’employeur, de résilier le contrat autant de jours avant la fin de la période d’essai que comporte le délai de préavis.

Cour d’appel (8 ^e ch.), 5 mai 2011

[...]

[...]

(Appel droit du travail, n° 35985 du rôle) :
--

La partie qui veut mettre fin au contrat à l’essai autant de jours que comporte le délai de préavis avant l’expiration de la période d’essai.

Un licenciement n’est pas abusif du simple fait que le délai de préavis n’a pas été respecté, cette omission étant réparée par l’attribution d’une indemnité compensatoire de préavis.

[...]

N°21/2012

5 juin 2012

JURISPRUDENCE

P. 81-82

SALAIRE SOCIAL MINIMUM. –Travailleur qualifié. –Obligation d’informer l’employeur de ses diplômes. –Qualification devant se rapporter à la profession effectivement exercée. –Profession de secrétaire.
--

Cour d’appel (8 ^e ch.), 16 juin 2011

[...]

[...]

(Appel droit du travail, n° 35846 du rôle).

Le salarié ne peut prétendre au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés que sous la double condition qu’il prouve qu’il a informé l’employeur de sa qualification au moment de l’embauche et que cette qualification se rapporte à la profession effectivement exercée.

[...]

Pour être considéré comme travailleur qualifié, au sens de l'article L.224-4 du Code du travail, il faut exercer une profession usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel, et cette disposition signifie que la qualification, qui évidemment doit être connue de l'employeur, doit se rapporter à la profession effectivement exercée (C.S.J., 4 novembre 2004, n° 28898 du rôle).

Le paiement d'un supplément de salaire n'est pas un acquis de plein droit au salarié détenteur d'un diplôme, mais il faut encore que l'employeur soit informé de la qualification du salarié qu'il entend engager (C.S.J., 8 juillet 2004, n° 28414 du rôle).

La jurisprudence est constante en ce sens que le salarié doit prouver qu'il a informé l'employeur de sa qualification au moment de l'embauche. L'arrêt du 7 juin 2007, cité par l'appelante, est une décision isolée qui est contraire à l'esprit des dispositions de l'article L.222-4 du Code du travail.

[...]

N°21/2012

5 juin 2012

JURISPRUDENCE

P. 89

SAISIE-ARRÊT. – Effets de la décision de validation. – Transport de créance au profit du saisissant. – Conditions. – Autorité de chose jugée de la décision de validation (oui). – Nécessité d'une signification au tiers saisi (non). – AUTORITE DE CHOSE JUGÉE. – Condition que la décision soit soustraite à tout recours suspensif.
--

Cour d'appel (9 ^e ch.), 15 décembre 2011

[...]

[...]

(N° 29171 du rôle).

La décision de validation de la saisie-arrêt, dont l'objet est le transport de créance au profit du saisissant, est revêtue de l'autorité de la chose jugée. Elle produit force obligatoire à l'égard des parties et est opposable aux tiers. Lorsque la décision de validation de la saisie-arrêt n'est plus susceptible d'un recours suspensif, le transport de créance est définitif.

Le tiers saisi doit être informé de la décision de validation de la saisie-arrêt, mais une signification à son égard n'est requise que pour les besoins d'une exécution forcée. Le défaut de signification de la décision de validation de la saisie-arrêt au tiers saisi est sans incidence sur la chose jugée attachée à celle-ci.

[...]

Volume IX – N° 7/2013

Non-respect de la procédure légale dans le cadre d'une modification unilatérale

C.S.J. 17 10 2013 – N° 39336 du rôle

[...]

La possibilité de modifier unilatéralement le contrat de travail doit être considéré comme une alternative à un licenciement : au lieu de licencier le salarié – pour motifs économiques ou disciplinaires – l'employeur maintient sa relation de travail, mais à des conditions différentes. Vu que l'idée d'une modification unilatérale même d'un contrat se heurte aux concepts de base de la relation contractuelle, et que le salarié sera souvent préjudicié, cette procédure de modification unilatérale est fortement encadrée. 8cf. Jean-Luc Putz : Vademecum p.250).

L'article L.121-7 précité prévoit que la modification que l'employeur a voulu imposer à son salarié est nulle.

Cependant, la nullité doit être demandée.

Si le salarié n'a pas agi tout de suite l'on ne saurait – sauf circonstances exceptionnelles – déduire de son silence une acceptation tacite des modifications intervenues. Le salarié ne doit pas non plus rester passif et il doit entamer une action en justice dans un délai raisonnable.

Il est constant que depuis mai 2010, A s'est vu imposer par son employeur une réduction de son salaire de l'ordre de 7%.

Il résulte encore de la note du 30 septembre 2010 adressée par l'Ambassade de Grèce à Luxembourg à tous les agents contractuels de la Mission que les dispositions des lois 3833/2010 et 3845/2010, qui ont été votées récemment par le Parlement Hellénique et concernant les changements de salaires de tous les employés qui travaillent dans la fonction publique – y inclus les employés du Ministère des Affaires Etrangères – sont imposées par des raisons de force majeure ... liées aux circonstances financières extraordinaires auxquelles la Grèce est confrontée, ainsi qu'à son obligation d'appliquer un régime financier extrêmement discipliné, dans le cadre du Programme de Stabilité de l'économie hellénique (...) et qu'elles sont également applicables aux agents contractuels qui sont associés à l'Etat Hellénique par un contrat de travail de droit privé (à durée déterminée ou indéterminée), qu'ils soient des ressortissants grecs ou pas. »

Il se dégage de ces éléments que même si la procédure de notification de la modification unilatérale intervenue pour les raisons ci-avant indiquées n'a pas été suivie conformément aux dispositions de l'article de L.121-7, A est resté auprès de son employeur après l'entrée en vigueur de la réduction de son salaire et qu'il n'a à aucun moment émis des réserves ou une protestation, ni exigé le maintien de son ancien salaire, voire entamé dans un délai raisonnable une action judiciaire.

Il ne saurait partant actuellement plus se prévaloir de la nullité de la modification du salaire en sa défaveur.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déduit du fait que A était toujours aux services de son employeur, soit plus de deux ans après l'entrée en vigueur de la diminution de salaire, qu'il était censé avoir maintenu son contrat aux nouvelles conditions et ne saurait actuellement être admis à invoquer l'irrégularité des motifs à la base de la modification unilatérale.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Volume IX – N° 7/2013

Les renonciations en droit du travail

[...]

Le salarié, soumis à l'autorité de son patron, se trouve, en raison de son état de subordination dans une position de faiblesse par rapport à l'employeur;

Pour pallier aux inconvénients résultant de cette inégalité entre les parties au contrat de travail, le législateur a restreint la liberté contractuelle en matière de droit du travail et a pris les dispositions nécessaires afin de protéger les intérêts du salarié;

Cette protection due aux travailleurs a d'autre part amené doctrine et jurisprudence à suspecter la renonciation du salarié aux droits résultant pour lui du contrat, de la loi ou des conventions collectives;

En ce qui concerne notamment le salaire, les auteurs sont unanimes pour dire qu'une renonciation anticipée ne saurait être admise; ce n'est qu'après l'échéance que la renonciation du salarié s'avère possible (cf.: DURAND & VITRE, TRAITE DE DROIT DE TRAVAIL, N° 408; CAMERLYNCK, LE CONTRAT DE TRAVAIL, N° 168, JURISCLASSEUR, TRAVAIL, T.III, SALAIRES ET ACCESSOIRES, FASC. 25, N° 164);

D'autre part la jurisprudence, dans un esprit de protection du salarié soumis à l'autorité de son patron, décide qu'en principe les renonciations ne se présument pas et que l'employeur ne saurait se prévaloir de la seule acceptation sans réserves par le salarié de sa rémunération, pour en déduire un aveu de l'accord intervenu, surtout si l'on tient compte de l'échelon occupé par le salarié dans la hiérarchie professionnelle et la nature des fonctions exercées; Elle admettra plus facilement la renonciation d'un représentant de commerce que d'un ouvrier ou employé subalterne (SOC. 11.12.1980; BULL. CIV. V.655);

Il s'en dégage qu'il ne suffit pas à l'employeur auquel incombe la charge de la preuve d'établir la seule acceptation sans réserves, fut-elle prolongée de la part du salarié (DROIT DU TRAVAIL: G.H. CAMERLYNCK / LE CONTRAT DE TRAVAIL / VO RENONCIATION N° 168);

D'un autre côté, il échet de relever que les parties peuvent toujours, en cours d'exécution du contrat, modifier d'un commun accord leur convention originaire et ces modifications peuvent même se faire en défaveur du salarié, du moment qu'elles sont acceptées par ce dernier;

Cependant dans l'administration de la preuve des accords modificatifs intervenus, l'employeur est soumis aux règles strictes inscrites à l'article 1341 du Code civil relatif à la preuve littérale des actes juridiques, le contrat de travail étant de nature civile dans le chef du salarié contre lequel il s'agit de prouver;

L'écrit signé par les parties le 08.12.1988 (copie de la déclaration d'entrée de la FIDUCIAIRE DES RM.E.) ne constitue pas une preuve de nature à remettre en cause la loi des parties que constitue le contrat de travail et ne vaut pas acceptation du salaire réduit ni commencement de preuve par écrit d'une telle acceptation;

[...]

(T.T. 07 02 1992, N° 537/92 Dias c/ Constructions Bichel)

Volume IX – N° 7/2013

Travail au noir : preuve par photos

C.S.J. 24 10 2013 – N° 38830 du rôle

[...]

En l'espèce, la démarche de l'employeur consistant à prendre des prises de vue d'une toiture montrant son salarié en train de réaliser des travaux pour le compte d'un tiers pendant qu'il est en congé de maladie ne saurait constituer une preuve non légalement obtenue, dès lors que les photos ont été prises à l'extérieur, qu'elles ne dénotent aucun caractère privé, que les travaux ont été réalisés au vu et su de tous les passants et qu'A s'est exposé lui-même au risque d'être reconnu et photographié.

C'est dès lors à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a déduit du comportement d'A un acte de déloyauté à l'égard de l'employeur de nature à justifier à lui seul un licenciement avec effet immédiat.

Volume IX – N° 7/2013

Le licenciement économique exercé de manière intempestive

C.S.J. 17 10 2013 – N° 38968 du rôle

[...]

En exposant, chiffres à l'appui, que depuis 2008 la société a connu un ralentissement très net de son activité qui, sur le plan comptable, s'est traduit par une réduction du chiffre d'affaires hors TVA en 2010 de plus de 40 % par rapport à celui réalisé en 2008, ralentissement qui était d'une part dû au fait que plusieurs clients avaient réduit ou suspendu leurs contrats avec SOC1.) et d'autre part à une dégradation des marges bénéficiaires, la clientèle faisant pression pour renégocier le coût des services informatiques vers la baisse, en exposant les mesures prises pour limiter, dans un premier temps, les charges fixes autres que les coûts du personnel, mesures qui se sont avérées insuffisantes de sorte qu'elle a dû procéder au licenciement de 5 personnes dont le requérant et en justifiant le choix par le salaire particulièrement élevé de ce dernier par rapport à la moyenne salariale pour un poste équivalent, SOC1.) a exposé les motifs du licenciement avec suffisamment de précision...

SOC1.) justifie son choix de procéder au licenciement de A.) par la rémunération particulièrement élevée de ce dernier.

Compte tenu de la diminution importante du chiffre d'affaires de 2008 à 2010 et de l'augmentation substantielle des pertes durant cette période, rendant nécessaire une décision de l'assemblée générale sur le sort de la société et une augmentation du capital, il est établi que des motifs tenant aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ont pu conduire au licenciement de A.).

Au vu des difficultés financières très importantes de l'entreprise, l'employeur était en droit de procéder à des suppressions de poste et à des mesures de réorganisation en vue d'améliorer la situation de l'entreprise. A.) reproche à son employeur de l'avoir licencié sans avoir épuisé tous les moyens à sa disposition pour au moins essayer de sauver son emploi, fût-ce moyennant modification de son contrat de travail.

La Cour constate que, même si cinq personnes ont été licenciées suivant les explications de l'employeur, il n'est pas établi qu'il ait été impossible de continuer le contrat de travail de A.), même moyennant une modification substantielle des conditions de travail.

Dès lors, en procédant au licenciement de A.), ayant une ancienneté de 25 ans et âgé de 49 ans, exposé à un risque considérable de ne pas retrouver d'emploi compte tenu de la situation économique et de la dévalorisation sur le marché du travail des personnes de l'âge de A.), sans proposer à son salarié de continuer son travail au sein de l'entreprise, soit à un autre poste, soit au même poste, mais avec un salaire moins

important, l'employeur a exercé son droit de licenciement d'une manière intempestive et, dans ces conditions, le licenciement est à considérer comme dépourvu de motif réel et sérieux.

Il y a partant lieu, par reformation, de déclarer le licenciement abusif.

Volume IX – N° 7/2013

Faute grave : détention illicite d'un stupéfiant sur le lieu de travail

C.S.J. 03 10 2013 – N° 38508 du rôle

Le 7 avril 2010, vers 10.00 heures, A est arrivé d'un pas rapide dans l'enceinte du bâtiment réservé au personnel des P&T, au début de sa journée de travail, alors qu'il était suivi par un officier de police judiciaire et qu'à ce moment il transportait et détenait 0,1 grammes d'héroïne.

Il s'agissait en l'occurrence de l'entrée dans son lieu de travail et du début de sa journée de travail, de sorte qu'il est sans incidence de savoir s'il avait déjà utilisé son badge et s'il avait déjà franchi la deuxième porte du sas de sécurité.

La détention d'un stupéfiant sur le lieu de travail pendant les heures de travail est dès lors établie.

Même si A a adopté par la suite un comportement coopératif pour se soumettre à un examen médical et pour communiquer à son employeur le procès-verbal de la police, la Cour estime à l'instar des premiers juges que la détention illicite d'un stupéfiant sur le lieu du travail constitue un fait suffisamment grave pour rompre la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié et pour justifier une mesure de licenciement immédiat.

Volume X – N° 1/2014

La recherche active d'un nouvel emploi

C.S.J. 30 01 2014, N° 38454 du rôle

Suite à son licenciement qui a été prononcé le 30 septembre 2009 avec effet immédiat, B a retrouvé un emploi à temps partiel, pour un salaire moindre, auprès de la société C le 16 juin 2010, soit huit mois et demi après son congédiement.

Or, il résulte des pièces versées que les deux premières demandes d'emploi faites par B portent la date du 15 octobre 2009, et sont suivies d'autres demandes datées au 5 novembre 2009, au 10 novembre 2009, 6 décembre 2009, 13 décembre 2009, ensuite au 6 janvier 2010 et ainsi de suite à raison de deux demandes par mois.

La Cour estime qu'à la cadence de deux recherches personnelles d'emploi par mois, le salarié n'a pas fait les efforts nécessaires suffisants pour trouver le plus rapidement possible un autre emploi.

Comme il vient d'être rappelé ci-dessus et sur la toile de fond d'une crise économique plus aiguë, les salariés licenciés doivent faire preuve d'une attitude plus réactive, ce qui de toute évidence n'a pas été le cas en l'occurrence, de sorte que la Cour retient que si la recherche personnelle d'emploi avait été plus effective, on peut raisonnablement admettre que le salarié aurait pu retrouver un emploi dans un délai de 4 mois.

Volume X – N° 1/2014

Période d'essai : dénonciation abusive

C.S.J. 23 01 2014, N° 39078 du rôle

[...]

Si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous la réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus. Il appartient au salarié qui s'est vu notifier la cessation du contrat de travail durant la période d'essai de présenter des éléments de nature à démontrer que la rupture présente un caractère abusif. L'existence d'un abus du droit de rompre peut résulter des circonstances dans lesquelles la relation de travail et la rupture du contrat de travail se sont déroulées. Il lui appartiendra d'établir l'exercice malveillant, de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'auteur de la résiliation ou encore le détournement de l'objet de la période d'essai.

Volume X – N° 1/2014

Contrat d'apprentissage et ancienneté de service

C.S.J. 23 01 2014, N° 38037 du rôle

[...]

Il résulte du contrat d'apprentissage signé le 8 octobre 2002 entre C et B et son représentant légal que les parties « reconnaissent que le contrat d'apprentissage constitue une relation d'éducation et d'instruction professionnelles basée sur la fidélité réciproque » et que le contrat est conclu conformément aux dispositions de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945.

Il se dégage des stipulations du contrat que celui-ci est basé sur une fidélité réciproque. Il n'en demeure pas moins que l'apprenti n'est pas au service du patron et en ce sens qu'il n'est pas affecté à une tâche définie et exécutée sous un lien de subordination et contre rémunération.

Conformément à l'article 1er de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 applicable au contrat d'apprentissage litigieux au moment de sa conclusion, le contrat d'apprentissage est défini comme étant celui par lequel un industriel, un artisan, un commerçant ou toute autre personne ou entreprise reconnue comme qualifiée à cet effet par une chambre professionnelle patronale s'oblige à enseigner ou à faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne (...). L'apprentissage comprend : 1° une formation pratique qui se fait dans une entreprise artisanale, industrielle ou commerciale sous la direction du patron ; 2° une formation générale scientifique, morale et sociale qui s'obtient dans une école professionnelle ou similaire. L'article 11 du susdit arrêté grand-ducal impose plus particulièrement au patron d'assurer l'éducation et la formation professionnelles de l'apprenti et de se conduire envers lui en bon père de famille.

Eu égard à l'aspect prépondérant de la formation professionnelle destinée à préparer l'accession à la vie professionnelle, le contrat d'apprentissage ne saurait dès lors être assimilé au contrat de travail (cf. Cour 24 juin 2006, no 28030 du rôle).

Il en découle qu'il ne saurait être tenu compte de la durée du contrat d'apprentissage pour le calcul de la durée de l'ancienneté dans le cadre du contrat à durée indéterminée conclu entre parties après la fin du contrat d'apprentissage.

Le contrat de travail à durée indéterminée du 1er août 2005 constitue dès lors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté de B. A la date d'expiration de son délai de préavis, le 15 juin 2009, B avait moins de cinq ans d'ancienneté.

Volume X – N° 2/2014

Tentative de rétrogradation moyennant recours à une nouvelle période d'essai

C.S.J. 27 03 2014, N° 38755 du rôle

[...]

La décision de la Cour :

Validité de la clause d'essai

Il échet de rappeler que A a été engagé par contrat à durée indéterminée le 27 juin 1996 en tant qu'aide-soignant, le prédit contrat comportait une période d'essai de 6 mois, qu'après 15 années de service dans cette fonction, A fut promu infirmier, de sorte que son employeur l'engagea en tant que tel par un avenant du 1er février 2011 au contrat de travail initial, avenant prévoyant une nouvelle période d'essai de 6 mois.

Tandis que l'employeur soutient avoir été en droit de soumettre son salarié, qui a changé de fonction à une nouvelle période d'essai pour lui permettre d'apprécier au mieux la nouvelle qualification et l'aptitude professionnelle du salarié à occuper la nouvelle fonction à laquelle il a été affectée, A considère au contraire, d'une part qu'un renouvellement d'une période d'essai dans un même contrat de travail serait contraire aux dispositions du code du travail et d'autre part que ses nouvelles fonctions n'auraient pas changé à un point tel qu'il aurait dû, vu son ancienneté conséquente en tant qu'aide-soignant, être soumis à une nouvelle période d'essai.

L'article 121-5 par. (1) du code du travail prévoit que le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai et d'après l'article L.121-5 par (5) la clause d'essai ne peut être renouvelée.

Il en suit la législation luxembourgeoise en la matière, consacre le principe de la limitation stricte « d'une période d'essai par contrat de travail ».

Comme l'objet de l'essai est d'une part la mise à l'épreuve du salarié par l'employeur et d'autre part l'approbation par le salarié des conditions d'emploi lui offertes, la période d'essai se situe nécessairement au commencement de l'exécution du contrat de travail, et doit obligatoirement être stipulée lors de la conclusion du contrat de travail, ce qui exclut donc, a contrario, que la clause d'essai puisse être valablement insérée dans le contrat au cours de son exécution.

La jurisprudence luxembourgeoise sur laquelle se base l'employeur pour justifier l'insertion dans un contrat de travail déjà existant et ayant comporté une clause d'essai d'une nouvelle clause d'essai ne peut pas trouver application en l'occurrence dans la mesure où dans l'affaire y référencée le premier contrat de travail a été résolu et un nouveau contrat de travail a été conclu par la suite sur base des nouvelles fonctions du salariée, alors qu'en l'espèce l'employeur a greffé une deuxième clause d'essai dans un contrat de travail initial ayant déjà comporté une période d'essai.

La Cour ne peut de même pas suivre l'analyse faite par l'employeur selon laquelle l'avenant no 3 du 1er février 2011 devrait être considéré comme un nouveau contrat de travail vu les nouvelles fonctions du salarié, alors que l'employeur lui-même par son attitude, notamment par le fait qu'il a procédé à la rétrogradation du salarié, confirme qu'il s'agissait d'un seul et même contrat de travail et non de deux contrats successifs, une rétrogradation aurait en effet été impossible dans l'hypothèse de deux contrats de travail différents.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à tort que le tribunal du travail a déclaré la clause d'essai valable, de sorte qu'il y a lieu de réformer le jugement déféré sur ce point.

Régularité de la rétrogradation du salarié aux fonctions d'aide-soignant

Estimant être en période d'essai, l'employeur a rétrogradé par courrier du 23 août 2011 A de sa fonction d'infirmier à celle d'aide-soignant sans procéder à un entretien préalable, sans énoncer les motifs de la rétrogradation et en respectant les délais de préavis prévus en période d'essai.

La période d'essai étant nulle, la modification unilatérale par l'employeur en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail aurait dû être faite selon les dispositions de l'article L.121-7 alinéa 1 du code du travail, à savoir dans les formes et délais prévus par la loi en matière de résiliation du contrat de travail avec préavis et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets.

La modification effectuée en violation de la loi est nulle (Cour 11 janvier 1996, BIL c/Ravasini).

Il en suit que la modification dans la fonction du salarié, qui est incontestablement une modification substantielle, opérée par l'employeur par lettre du 23 août 2011 viole les dispositions légales et en tant que telle à déclarer nulle et non avenue, de sorte que le jugement est encore à réformer en ce sens.

Il en résulte que A a exercé et continuera à exercer les fonctions d'infirmier.

Volume X – N° 2/2014

La dénonciation par le salarié avant le début du contrat

C.S.J. 06 03 2014, N° 39102 du rôle

[...]

B, en signant le 29 mars 2012 le contrat de travail entre parties et en envoyant le lendemain un courrier recommandé à son employeur l'informant que « pour des raisons personnelles le contrat de travail signé entre parties ne sera pas conclu », a agi de manière intempestive et avec une légèreté blâmable et a partant violé son obligation de loyauté.

Ayant agi abusivement, il est dès lors tenu à réparer les conséquences préjudiciables de son agissement.

Il résulte des pièces versées en cause que la société A avait déjà entrepris, outre l'entretien d'embauche du salarié, les démarches nécessaires à la convocation à la visite médicale obligatoire de celui-ci (prise de rendez-vous, établissement d'une fiche personnelle, informations etc.).

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de fixer ex aequo et bono, toutes causes confondues, le dommage matériel et moral subi par la société A du fait de la résiliation abusive du contrat par B, à un montant de 500 euros.

En égard aux devoirs requis pour l'instruction de la demande, il convient d'allouer à la société A une indemnité de procédure de 250 euros pour la première instance et de 500 euros pour l'instance d'appel.

Volume X – N° 3/2014

La convocation à l'entretien préalable manifeste clairement la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail

C.S.J. 03 04 2014, N° 39916 du rôle

[...]

La régularité du licenciement au regard des articles L.121-8 et L. 551-10 du code du travail

Depuis le 12 septembre 2011 A.) était incapable de travailler de façon ininterrompue jusqu'au 31 mars 2012.

Par courrier du 12 mars 2012 l'employeur a convoqué A.) à un entretien préalable au licenciement pour le 15 mars 2012. Par lettre recommandée du 16 mars 2012, le ETAB1.) a licencié la salariée avec un préavis de deux mois expirant le 14 mai 2012.

En date du 14 mars 2012 A.) a par sa signature marqué son accord à ce que le contrôle médical de la sécurité sociale saisisse la commission mixte, la date effective de la saisine étant le 15 mars 2012.

Selon la loi, la procédure du licenciement doit parcourir trois phases, à savoir :

La phase préliminaire de l'entretien préalable dans les entreprises occupant 150 salariés au moins.

La notification du licenciement dans les formes et délais prévus par la loi.

L'énonciation par l'employeur du ou des motifs du licenciement à la demande écrite du salarié.

Dès lors c'est à bon droit que la juridiction de première instance a décidé qu'en postant en date du 12 mars 2012 la convocation à l'entretien préalable contenant l'information que la direction du ETAB1.) envisageait de licencier sa salariée, l'employeur a clairement manifesté sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

En effet après l'expiration de la période de 26 semaines visée à l'article L. 121-6 (3), alinéa 1er du code du travail, l'employeur était en droit, par application de l'article L. 121-6 (5) du même code, d'envoyer le 12 mars 2012 la lettre de convocation à l'entretien préalable. La régularité de l'envoi de la lettre portant convocation à l'entretien préalable au licenciement constitue la première étape de la procédure de licenciement dans une entreprise employant au moins 150 salariés. L'accord postérieur de la salariée avec la saisine de la commission mixte par le contrôle médical de la sécurité sociale et la saisine effective qui s'en est suivie n'ont pas pour effet, ainsi que soutenu par l'appelante, de suspendre voire d'interdire la procédure régulièrement engagée en vue du licenciement du salarié, étant donné que cette interprétation de l'article L. 121-8 du code du travail placerait l'employeur qui occupe au moins 150 salariés dans une situation plus défavorable que l'employeur occupant moins de 150 salariés, non tenu de respecter la procédure prévue à l'article L. 124-2 du code du travail.

Le jugement entrepris est en conséquence à confirmer en ce qu'il a dit que le licenciement n'a pas été prononcé en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-8 du code du travail.

Volume X – N° 3/2014

L'absentéisme habituel pour raisons de santé

C.S.J. 03 04 2014, N° 39916 du rôle

Depuis le 12 septembre 2011 A.) était incapable de travailler de façon ininterrompue jusqu'au 31 mars 2012 tel que cela résulte des certificats médicaux suivants :

- certificat du 12 septembre 2011 : 12 septembre au 13 septembre
- certificat du 14 septembre 2011 : 14 septembre au 25 septembre
- certificat du 26 septembre 2011 : 26 septembre au 9 octobre
- certificat du 9 octobre 2011 : 10 octobre au 30 octobre
- certificat du 15 novembre 2011 : 1er décembre au 1er janvier
- certificat du 14 décembre 2011 : 2 janvier au 31 janvier
- certificat du 15 janvier 2012 : 1er février au 29 février
- certificat du 15 février 2012 : 1er mars au 31 mars

[...]

La régularité du licenciement au regard de l'article L.124-11 (1) du code du travail

A.) était en état d'incapacité de travail non interrompue du 12 septembre 2011 jusqu'au jour de son licenciement et il faut vérifier son caractère régulier au regard de l'article L.124-11.(1) du code du travail, le seul fait de l'absence de la salariée pendant 26 semaines consécutives ne permettant pas à lui seul le licenciement mais l'employeur devant encore, conformément à l'article L. 124-5 (2) du code du travail, justifier de motifs réels et sérieux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'appelante affirme que le licenciement serait abusif, alors qu'il ne reposerait pas sur des motifs réels et

sérieux. Même si la salariée ne conteste pas une absence ininterrompue de six mois pour cause de maladie, elle estime que l'employeur n'aurait eu aucune difficulté pour déterminer la répartition des tâches entre les autres salariés et la gestion des projets en cours, ce d'autant plus que les certificats médicaux ont été émis avant l'échéance de chaque période d'incapacité de travail. Une perturbation sérieuse de l'organisation du ETAB1.) ne saurait être présumée et ne serait pas prouvée.

L'employeur conclut à la régularité du licenciement au motif que l'absence ininterrompue de six mois ayant nécessairement entraîné une désorganisation et une gêne au niveau du fonctionnement du service justifierait le licenciement.

L'employeur a indiqué dans la lettre de licenciement du 16 mars 2012 les motifs l'ayant déterminé à résilier le contrat de travail. Si la loi permet au salarié qui n'a pas demandé les motifs de son congédiement, tel le cas en l'espèce, d'établir par tous les moyens que son licenciement était abusif, cette disposition n'enlève pas à l'employeur la charge de la preuve des motifs qu'il a invoqués.

L'absentéisme habituel pour raison de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

L'absentéisme habituel en tant que cause de licenciement comporte deux conditions séparées qui doivent être examinées distinctement, à savoir les absences longues ou nombreuses et répétées ainsi que la gêne considérable du fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche. Un employeur doit pouvoir compter sur une collaboration suffisamment régulière de son personnel pour que le fonctionnement de son entreprise ne soit pas compromis. L'organisation de l'entreprise est d'autant plus dérégulée que les absences se multiplient étant donné que l'employeur est mis dans l'impossibilité d'élaborer un plan de travail lorsqu'il ne peut plus compter sur une collaboration suffisamment régulière du salarié.

En l'espèce, la salariée fut absente de façon ininterrompue pendant plus de six mois. Durant cette période elle a remis à son employeur huit certificats de maladie d'une durée variant entre deux jours et un mois. S'il est vrai que les quatre derniers certificats ont été émis quinze jours avant la fin de l'incapacité de travail attestée par le certificat précédent, cela ne permettait cependant pas à l'employeur de savoir si dans un proche avenir il pouvait de nouveau compter sur la collaboration de A.) ou si, pour assurer la bonne exécution du projet de recherche sur lequel était affectée la salariée, il devait pourvoir à son remplacement et, dans l'affirmative, pour quelle durée un tel remplacement devait être prévu.

En conséquence le licenciement avec préavis de A.) est fondé sur les nécessités du fonctionnement du service.

C'est partant à bon droit que la juridiction de première instance a déclaré régulier le licenciement de A.) et a débouté la salariée de ses demandes en dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

Volume X – N° 4/2014

Indemnité de préavis et indemnité pécuniaire de maladie (suite)

C.S.J. 03 04 2014, N° 39916 du rôle

C.S.J. 08 05 2014, N° 40230 du rôle

Nous avons fait figurer au Jurisnews 3/ 2014 la jurisprudence suivante:

A.) admet avoir touché des indemnités pécuniaires de maladie durant la période de préavis, mais estime que « cela n'a aucune conséquence sur l'obligation légale de l'employeur de payer les salaires dus à la partie concluante pendant la période de préavis ».

La décision de la Cour:

L'appelante ne conteste pas que pendant la durée de son préavis du 1er avril 2012 au 31 mai 2012 elle ait bénéficié d'indemnités pécuniaires de maladie de la part de la caisse nationale de santé. Elle ne soutient pas non plus que l'employeur n'aurait pas respecté le délai de préavis visé à l'article L. 124-3 (2) du code du travail. Ayant dès lors eu droit au maintien intégral de son salaire durant la période de préavis par le biais de l'octroi d'indemnités pécuniaires de maladie, la demande de A.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est à rejeter.

C.S.J. 03 04 2014, N° 39916 du rôle

Voilà qu'un mois plus tard, la même composition de la Cour supérieure de Justice prend la décision qui suit:

C'est à bon droit que A.) demande la réformation de la décision déférée ayant déclaré non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de préavis au motif que la salariée a touché des indemnités pécuniaires de maladie durant son préavis. L'indemnité de préavis ayant un caractère indemnitaire forfaitaire, elle est due sans considération du préjudice réel subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail, nonobstant le fait que le salarié a perçu des indemnités pécuniaires de maladie ou qu'il a retrouvé un nouvel emploi.

La demande de A.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis est en conséquence fondée pour le montant de 3.665,48€, somme à laquelle il convient de fixer la créance à concurrence de laquelle A.) pourra produire au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.).

Le jugement entrepris est en conséquence à réformer sur ce point.

C.S.J. 08 05 2014, N° 40230 du rôle

Volume X – N° 4/2014

Le harcèlement moral

C.S.J. 08 05 2014, N° 40230 du rôle

Contrairement au harcèlement sexuel, le Luxembourg n'a pas encore légiféré de manière générale sur la matière du harcèlement moral sur le lieu de travail.

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose en son article 2, point 3 que « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Compte tenu du cadre tracé par la prédite directive, il y a lieu de dire que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou sa dignité;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

La charge de la preuve du harcèlement moral incombe, à défaut de texte spécial, au demandeur qui invoque le harcèlement moral.

En l'espèce, et contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction de première instance, il convient de retenir qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que A.) ait été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail.

Le fait par l'employeur d'adresser à sa salariée des courriers lui reprochant une baisse du chiffre d'affaires, de lui faire grief de ne pas avoir été disponible pour une discussion constructive quant à sa façon de travailler, ainsi que le fait par le responsable du personnel et la gérante de prendre inspection du porte-document de

l'intimée contenant les bons de commande et des pochettes contenant les retours de livre ne constituent pas des agissements fautifs, répétés et délibérés de la part de l'employeur ou de la part d'autres salariés au service de l'appelante, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral.

L'intimée n'a en conséquence pas rapporté la preuve du harcèlement moral dont elle a prétendu être la victime de la part de son employeur, un ensemble d'actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité de la salariée et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail n'étant pas donné en l'espèce, le ressenti subjectif de la prétendue victime dépressive et fragilisée dans le cadre des relations de travail ne correspondant pas à la réalité objective d'une situation.

Dès lors la demande de A.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOC1.) à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice subi suite au harcèlement moral n'est pas fondée.

Volume 10– N° 6/2014

Délégué du personnel et transfert d'entreprise

C.S J. 30 09 2014, N° 41481 du rôle

Le cadre juridique

Article L.413-2 du code du travail

Article L.415-12 du code du travail

Le troisième considérant de la directive 2001/23 qui a procédé à la codification de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, telle que modifiée par la directive 98/50/CE du Conseil, du 29 juin 1998 énonce que « des dispositions sont nécessaires pour protéger les travailleurs en cas de changement de chef d'entreprise en particulier pour assurer le maintien de leurs droits ».

L'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive dispose : « a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire... »

Selon l'article 6 de la même directive : « 1. Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert en vertu d'une disposition législative, réglementaire, administrative ou d'un accord, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies. » (...)

3. L'appréciation des moyens

L'article L.413-2 (5) du code du travail transpose la directive 2001/23 en ce qui concerne la représentation des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. La norme nationale est dès lors à interpréter à la lumière tant du libellé que de l'objectif de la directive, la transposition conforme et complète devant être admise.

Ainsi qu'il est précisé au troisième considérant la directive 2001/23, l'objectif est de maintenir les droits des travailleurs en cas de changement du chef d'entreprise en leur permettant de rester au service du nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles convenues avec le cédant, le droit des travailleurs à être représentés faisant partie de ces conditions. En principe, la représentation des travailleurs ne doit pas être affectée par le transfert d'entreprise. (V. arrêt de la CJUE du 29 juillet 2010, affaire C-151/09, UGT, point 40)

L'article L.413-2 (5), alinéa 1, du code du travail précise qu'en cas de transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement qui conserve son autonomie, le statut et la fonction « de la délégation du personnel » subsistent.

Aux termes de l'article 6, paragraphe 1, alinéa, de la directive, le statut et la fonction « des représentants ou de la représentation des travailleurs » concernés par le transfert subsistent si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie.

La disposition luxembourgeoise relative au maintien du statut et de la fonction de la délégation du personnel doit donc être lue en ce sens que le statut et la fonction tant des représentants que de la représentation des travailleurs subsistent, l'objectif à atteindre par le législateur étant la protection des droits des travailleurs par le maintien tant de leur représentants, suivant les modalités du droit national, ou, par exception, par la désignation de nouveaux représentants dans la nouvelle entreprise (article 6, paragraphe 1, alinéa 2, de la directive).

En interprétant le maintien de la « délégation du personnel » dans le seul sens du maintien de la représentation au sens organique (l'organe de la délégation du personnel qui comprend un délégué pour un effectif entre 15 et 25 salariés, ou plusieurs délégués formant un collège en présence d'un effectif de plus de 25 salariés), et à la seule hypothèse de l'existence d'une délégation propre à l'entité économique transférée, on conférerait à la norme de transposition une portée restreinte, qui ne correspondrait ni aux termes ni à l'objectif de la directive.

Or, en cas de transfert tant d'une entreprise que d'un établissement, de la partie d'une entreprise ou d'un établissement (et non au seul cas du transfert d'un établissement), le maintien du statut et de la fonction de la représentation et des représentants des travailleurs ou le droit à la représentation doivent être assurés par le droit national, même si la partie de l'entreprise ou de l'établissement transféré constitue une entité économique dont le personnel n'a pas de représentation propre. (...)

Afin de déterminer si M. A.) a gardé la qualité de délégué du personnel au moment du transfert dans l'entreprise SOC1.) il convient d'examiner si une entité économique a été transférée et si elle a une autonomie dans la nouvelle entreprise. Au vu des quelques explications fournies par la société SOC1.), qui ne sont pas contredites par M.A.), une partie de l'activité d'un service de la SOC2.) et huit membres du personnel de ce service ont été transférés à l'entreprise SOC1.). Cette société constituait une société nouvelle qui comprenait au début de son activité les huit salariés transférés et un responsable recruté par cette entreprise. Les activités de l'ancien service de la SOC ».) ont été continuées par cette nouvelle structure.

Les parties admettent qu'il y a eu transfert d'une partie d'une entreprise au sens de la législation sur le transfert d'entreprise. Au vu des circonstances de fait admises par les parties, la Cour retient, même si le transfert d'autres facteurs d'exploitation n'est pas établi, qu'au moins un ensemble organisé de salariés spécialement et durablement affectés à l'activité concernée a fait l'objet du transfert et que cet ensemble de salariés peut être considéré comme entité économique au sens de la réglementation sur le transfert d'entreprise. Une partie d'une entreprise a donc été transférée. Au début de son activité, la nouvelle société comprenait les huit salariés qui continuaient leur ancienne activité sous la direction d'un nouveau supérieur hiérarchique. L'entité économique transférée a continué son activité dans la nouvelle structure qui n'avait pas d'autres activités.

L'adjonction d'un nouveau supérieur hiérarchique ne permet pas de conclure à une réduction de l'autonomie de l'entité économique transférée.

Au vu des éléments fournis par l'employeur, la nouvelle entreprise s'est consacrée à l'activité de l'entité économique transférée, sous la direction du nouveau responsable. L'entité transférée s'identifie donc à la nouvelle société, et cette activité est organisée et poursuivie par le responsable et le personnel de cette entité. Le pouvoir décisionnel appartient à cet entité et non à d'autres structures de l'employeur. (V. arrêt de la CJUE du 29 juillet 2010, affaire C-151/09, UGT, points 42 à 56)

Il est dès lors établi qu'une partie de l'entreprise SOC2.) a été transférée à la société SOC1.) et que l'entité économique transférée a continué l'activité de manière autonome.

En application de l'article L.413-2 (5), alinéa 1, du code du travail, le statut et la fonction de délégué du personnel de M.A.) ont donc été maintenus au moment du transfert à la société SOC1.). Le fait que la nouvelle entreprise avait un effectif de huit ou neuf salariés au début de son activité et que la législation ne prescrit pas de représentants du personnel pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 15 personnes ne constitue pas une cause de cessation des fonctions du délégué du personnel.

La réglementation de l'Union, dont l'objectif constitue le maintien des droits des travailleurs concernés par le transfert, dont le droit à être représentés, crée une situation particulière de représentation. (..) Dès lors, le licenciement de M.A.) est intervenu malgré l'interdiction de licenciement d'un délégué du personnel. Le licenciement du 27 mars 2014 est nul et de nul effet et M.A.) est à maintenir comme salarié de la société SOC1.).

Volume 10– N° 6/2014

Le travail non déclaré, clandestin est possible même s'il n'est pas légal

C.S J. 27 05 2014, N° 39490 du rôle

En présence d'un contrat de travail écrit régulier, l'exécution du travail est présumée et il incombe à la partie qui se prévaut de l'inexécution de ce contrat de travail pour refuser le paiement des salaires réclamés par l'autre partie, donc à l'employeur, de prouver que son salarié n'a pas travaillé.

Cette solution se justifie d'autant plus en l'espèce qu'il résulte des attestations testimoniales produites par le salarié qu'il y a des indices que ce dernier travaillait déjà en 2008 pour A. L'absence d'exécution du contrat de travail alléguée par l'employeur ne résulte pas nécessairement du refus notifié au salarié par le Ministère des Affaires Etrangères de lui délivrer un permis de travail, dans la mesure où le travail non déclaré, clandestin est possible même s'il n'est pas légal.

Imposer la charge de la preuve de l'exécution du contrat au salarié reviendrait à créer une situation d'insécurité dès lors qu'il suffirait à ce dernier, cependant lié au salarié par un contrat de travail en bonne et due forme, de nier l'exécution du contrat pour être dispensé du paiement des salaires cependant redûs.

Volume 10– N° 6/2014

Gratification

C.S J. 10 07 2014, N° 40168 du rôle

Les parties avaient prévu à l'article 4 du contrat de travail que :

« La gratification ne constitue en aucun cas un droit acquis pour l'employé, l'ouvrier. Elle est purement facultative de la part de l'employeur sans aucune obligation de justification, de sorte qu'elle peut même être supprimée. »

C'est à juste titre que le tribunal du travail a débouté A.) de sa demande en obtention d'une gratification, alors que les parties avaient convenu dans le contrat de travail que la gratification devait rester bénévole et que la salariée avait par sa signature du contrat marqué son accord sur ce qu'elle ne pouvait tirer un droit du paiement régulier d'une gratification.

Volume 10– N° 6/2014

Délai exprimé en moi

C.S J. 03 04 2014, N° 38634 du rôle

En vertu de l'article 3 de la convention de Bâle du 16 mai 1972, le délai d'un mois a commencé à courir à partir du dies a quo, minuit, c'est-à-dire le 5 août 2010 à 24.00 heures.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois, le calcul du dies ad quem se fait de quantième à quantième. Par conséquent, le délai d'un mois a expiré non le 6 septembre 2010 à 24.00 heures mais le 5 septembre 2010 à 24.00 heures (cf. Cour 14 mai 2009, N°34000 du rôle).

Le motif du licenciement, situé par l'employeur au 5 août 2010, et invoqué seulement en date du 6 septembre 2010 est partant trop ancien pour pouvoir être invoqué à l'appui du licenciement.

**PASICRISIE LUXEMBOURGEOISE – RECUEIL TRIMESTRIEL DE LA
JURISPRUDENCE LUXEMBOURGEOISE**

Tome 35 –3/2012**P. 720****Cour d'appel**

(référé travail)

23 novembre 2011

Travail - Congé payé - Congé non pris au cours de l'année de calendrier - Congé non pris pour cause de maladie - Report à l'année suivante - Cessation du contrat de travail - Remplacement du congé non pris par une indemnité compensatrice – Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7,1. - C. trav., art. L. 233-9.

Le salarié qui, pour cause de maladie, n'a pas pu prendre son congé annuel au cours de l'année de calendrier, est en droit de le faire reporter à l'année suivante, respectivement, de solliciter l'indemnité compensatoire y relative lorsque le contrat vient à cessation de plein droit.

Tome 36 –2/2013**Pp. 98-102****Cour de cassation**

(travail)

30 avril 2012

Travail - Protection de la femme salariée enceinte - Interdiction de licenciement - Condition d'informer l'employeur de l'état de grossesse dans un délai de huit jours à partir de la notification du licenciement - Relevé de déchéance de l'expiration de ce délai décidé sur base de la loi du 22 décembre 1986 - Effet - Décision revêtue de l'autorité de la chose jugée - Décision liant le juge saisi de la demande en nullité du licenciement - Juge tenu de considérer que la salariée a satisfait à la condition d'information de l'employeur - C. trav., art. L. 337-1 - Loi du 22 décembre 1986, art. 1^{er}.

La décision, non susceptible de recours, du président du tribunal du travail, statuant sur base de l'article 1^{er} de la loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de déchéance, de relever une femme salariée se trouvant en état de grossesse médicalement constaté de la déchéance résultant non seulement de l'expiration du délai de quinze jours, prévu par l'article L. 337-1 (1), alinéa 4, du Code du travail, dans lequel elle doit demander en justice la nullité du licenciement, mais également de celle résultant de l'expiration du délai de huit jours, prévu par l'article L. 337-1 (1), alinéa 2, du Code du travail, dans lequel elle doit informer son employeur de son état, est revêtue de l'autorité de la chose jugée, donc lie le juge statuant sur la demande en nullité du licenciement et, partant, l'oblige à constater que la salariée a satisfait à cette condition d'information.

[...]

Note : Conclusions du Parquet général (pp. 100-102)

[...]

Tome 36 –2/2013

P. 103

Cour de cassation

(travail)

24 mai 2012

Travail - Licenciement avec effet immédiat - Licenciement abusif - Dommages et intérêts - Faute du salarié ayant contribué au licenciement - Pertinence (non) - C. trav., art. L. 124-12(1).

Le juge, après avoir déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat, ne saurait débouter le salarié de sa demande en dommages-intérêts au motif qu'il a par son comportement fortement contribué à son congédiement.

Tome 36 –3/2013

P. 193

Cour de cassation

(travail)

31 janvier 2013

Travail - Licenciement avec préavis - Fonds pour l'Emploi - Intervention – Appel incident - Appel d'intimé à intimé - Recevabilité - C. trav., art. L. 521-4(7) - NCPC, art. 571.

L'Etat, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée entre le salarié et son ancien employeur.

Cette intervention de l'Etat peut prendre la forme d'un appel incident d'intimé à intimé.

Tome 36 –4/2013

Pp. 337-342

Cour de cassation

(travail)

25 avril 2013

Contrat de travail – Salarié au service d’une commune – Sanction disciplinaire contractuellement prévue – Retenue d’un quart du salaire mensuel – Peine moins lourde que le licenciement – Peine légale – C. trav., art. L. 121-3.

Une sanction disciplinaire consistant en une retenue d'un quart du salaire mensuel est moins lourde que la sanction du licenciement et est dès lors plus favorable au salarié. Une convention collective qui instaure des peines disciplinaires dérogatoires au droit commun, ne peut être regardée comme une disposition en défaveur du salarié, interdite par l'article L. 121-3 du Code du travail.

[...]

Note : Brèves remarques sur le fondement contractuel du pouvoir disciplinaire et sur le rôle de la négociation collective

A. Introduction (pp. 338-339)

B. L’origine contractuelle du pouvoir disciplinaire (p. 340)

C. La liberté contractuelle peut-elle justifier des sanctions disciplinaires ? (pp. 340-341)

D. La convention collective peut-elle contenir des sanctions disciplinaires ? (p. 342)

Tome 36 –1/2014

Pp. 373-381

Cour de cassation

(cassation civile)

31 janvier 2013

Responsabilité médicale – Infection nosocomiale – Obligation de résultat – C. civ., art. 1147.

L’obligation accessoire de sécurité contractée par l’établissement de santé en matière d’infection nosocomiale est une obligation de résultat.

[...]

Note (pp. 374-381) : Pascal Ancel - Professeur à l’Université du Luxembourg
