

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 04/13

Avril 2013

1. Une maladie curable ou incurable entraînant une limitation physique, mentale ou psychique peut être assimilée à un handicap.
page 3
2. Un bonus fixé contractuellement constitue-t-il une gratification quant au principe ainsi qu'au quantum ?
page 7
3. Dans le cadre de la prescription triennale de l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'étant pas une condition d'application de la prescription triennale : une indemnité unique pour perte de licence de pilote fixée contractuellement constitue ainsi un élément de salaire soumis à la prescription spéciale de 3 ans.
page 10
4. Le fait que les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, n'est pas contraire à l'article 10bis, paragraphe 1er, de la Constitution.
page 12



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

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

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



1. Une maladie curable ou incurable entraînant une limitation physique, mentale ou psychique peut être assimilée à un handicap.

Arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne du 15 avril 2013, n° C-335/11 et C-337/11

Faits et procédure au niveau national

Le litige à la base de cette décision a eu lieu au Danemark.

1. Mme R. a été absente à plusieurs reprises entre le 6 juin 2005 et le 24 novembre 2005. Les certificats médicaux indiquent, notamment, qu'elle souffre de douleurs permanentes au niveau de la colonne dorsolombaire qui ne peuvent être traitées. Aucun pronostic n'a pu être fait en ce qui concerne la perspective de reprise d'une activité professionnelle à plein temps.

Par lettre du 24 novembre 2005, Mme R. a été informée de son licenciement. Par après, l'espace de travail a été aménagé pour un budget total d'«environ 305 000 DKK, par «un guichet de réception et quelques postes de travail à l'arrière» ainsi que le «remplacement du revêtement du sol» et l'installation de «plateaux de travail réglables en hauteur». Le 1^{er} février 2006, Mme R. a commencé un nouveau travail en qualité d'hôtesse d'accueil auprès d'une autre société, à concurrence de 20 heures par semaine. Les parties s'accordent sur le fait que son poste de travail est ordinaire et comporte, notamment, une table de travail ajustable en hauteur.

2. Mme S., quant à elle, a été embauchée en 1998 par P. en qualité de secrétaire assistante de direction. Le 19 décembre 2003, elle a été victime d'un accident de la circulation et a souffert du «coup du lapin». Elle a alors été placée en arrêt maladie pendant environ trois semaines. Elle n'a ensuite été absente pour cause de maladie que quelques jours. Le 4 novembre 2004, le directeur de P. a adressé un courrier électronique au personnel l'informant que, en accord avec elle, Mme S. serait placée en arrêt maladie à temps partiel pendant quatre semaines, période où elle travaillerait environ quatre heures par jour. P. s'est fait rembourser le salaire de Mme S. à hauteur des indemnités de maladie.

Le lundi 10 janvier 2005, Mme S. a été placée en arrêt maladie à temps plein. Par courrier électronique du 14 janvier 2005, elle a fait savoir à P. qu'elle était toujours très souffrante et qu'elle devait consulter un spécialiste le même jour. Un rapport médical établi le 17 janvier 2005 constate qu'elle a consulté ce jour et a déclaré être incapable de travailler depuis le 10 janvier 2005. Le médecin a estimé que cette incapacité de travail durerait encore un mois. Dans un rapport médical daté du 23 février 2005, ce médecin constate ne pas pouvoir se prononcer sur la durée de l'incapacité de travail.

Par lettre du 21 avril 2005, Mme S. a été informée de son licenciement avec un préavis d'un mois prenant fin le 31 mai 2005.

Mme S. a suivi une procédure d'évaluation auprès de l'administration de l'emploi compétente, qui a conclu qu'elle était capable de travailler environ huit heures par semaine à un rythme lent. Elle a été placée, au mois de juin 2006, en invalidité en raison de son incapacité de travail. En 2007, l'Office national d'accidents du travail et des maladies professionnelles a fixé le taux de lésion de Mme S. à 10 % et le taux d'incapacité à 50 %, réévalué ensuite à 65 %.



Actions en réparation pour discrimination

Agissant au nom et pour le compte de ces deux salariées, HK, un syndicat de travailleurs, a saisi le tribunal d'une action en réparation contre les employeurs de celles-ci sur la base de la loi anti-discrimination. HK affirme que ces deux employées étaient atteintes d'un handicap et que leurs employeurs respectifs étaient tenus de leur proposer une réduction du temps de travail, en vertu de l'obligation de procéder à des aménagements prévue à l'article 5 de la directive 2000/78¹.

La loi danoise applicable prévoit que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un « préavis réduit » d'un mois si le travailleur concerné a été absent, pour cause de maladie, avec maintien de la rémunération, pendant 120 jours au cours des douze derniers mois.

HK affirme également que cette disposition ne peut pas trouver application envers ces deux travailleurs car leurs absences pour cause de maladie résultent de leurs handicaps.

Position des employeurs

Dans les deux affaires au principal, les employeurs contestent que l'état de santé des requérantes au principal relève de la **notion de «handicap»** au sens de la directive 2000/78 car **la seule incapacité qui les affecte est qu'elles ne sont pas en mesure d'exercer un emploi à temps plein.**

Ils contestent également que la réduction du temps de travail relève des mesures envisagées par l'article 5 de cette directive.

Enfin, les employeurs font valoir que, en cas d'absences pour cause de maladie pendant 120 jours au cours des douze derniers mois, le licenciement d'un travailleur handicapé est permis par la loi danoise. Il ne constitue pas une discrimination et n'est donc pas contraire à ladite directive.

Question préjudicielle posée à la CJUE par la juridiction danoise

En résumé, il est demandé à la Cour européenne de préciser la **notion de handicap**. Il s'agit également de savoir si **la réduction du temps de travail peut être considérée comme une mesure d'aménagement raisonnable** et si la loi danoise concernant le préavis réduit de licenciement est contraire au droit de l'Union.

Dispositions européennes applicables :

L'article 2 de la directive 2000/78, intitulé «Concept de discrimination», prévoit :

« [...] 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 1^{er} ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

¹ 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 [JO L 303 du 2.12.2000, p. 16-22].



i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

ii) dans le cas des personnes victime d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

[...]»

L'article 5 de la même directive, intitulé «Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées», est rédigé comme suit:

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des **aménagements raisonnables** sont prévus. Cela signifie que **l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser**, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

Position adoptée par la CJUE

Le handicap n'ayant pas été défini par la directive, la Cour a donné une définition de cette notion dans son arrêt *Chacón Navas*² : Elle a jugé que cette notion se distingue de la maladie et doit être entendue comme visant **une limitation de longue durée résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.**

À la suite de cet arrêt, l'Union a ratifié la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Il s'ensuit que la directive doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention.

La Cour précise, tout d'abord, que la notion de « handicap » doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut **un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation**, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et si cette limitation est de longue durée.

La Cour relève que, contrairement à ce que font valoir les employeurs dans ces deux affaires, **la notion de « handicap » n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle.** En outre, le constat de l'existence d'un handicap ne dépend pas de la nature des mesures d'aménagement que doit prendre l'employeur, telles que l'utilisation d'équipements spéciaux. Il appartiendra à la juridiction nationale d'apprécier si, en l'espèce, les travailleuses étaient des personnes handicapées.

² Arrêt de la Cour du 11 juillet 2006, *Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades SA* (C-13/05).

La Cour rappelle, ensuite, que la directive impose à l'employeur de prendre les mesures d'aménagement appropriées et raisonnables, notamment, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser.

La Cour relève que **la réduction du temps de travail, même si elle ne relevait pas de la notion de « rythmes de travail », explicitement évoquée par la directive, peut être considérée comme une mesure d'aménagement appropriée dans des cas où cette réduction permet au travailleur de pouvoir continuer à exercer son emploi.**

Il incombe cependant au juge national d'apprécier si, en l'espèce, la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour les employeurs.

La Cour constate, également, que la directive s'oppose à une disposition nationale selon laquelle un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur handicapé a été absent pour cause de maladie avec maintien de sa rémunération pendant 120 jours au cours des douze derniers mois, **lorsque ces absences sont la conséquence de l'omission, par l'employeur, de l'adoption de mesures d'aménagement appropriées et raisonnables, afin de permettre à la personne handicapée de travailler.**



2. Un bonus fixé contractuellement constitue-t-il une gratification quant au principe ainsi qu'au quantum ?

Arrêt de la Cour d'appel du 21 mars 2013, numéro 37553 du rôle

Faits

Le salarié A a été engagé par la société anonyme C Luxembourg S.A. aujourd'hui la société anonyme B S.A. (ci-après B) par contrat de travail à durée indéterminée du 2 août 2006 avec effet au 15 octobre 2006.

L'article 3 intitulé « Vergütung » de ce contrat prévoit que :

« Herr A erhält folgende aussertarifliche geregelte Bezüge, durch die zugleich eine eventuelle Mehrarbeit abgegolten ist :

- *ein Jahresgehalt von Eur. 90.000,00*
- *einen Bonus, der unter Berücksichtigung der Ertragslage der Bank individuell nach Leistungsgesichtspunkten jährlich neu festgelegt wird [...] ».*

A perçut à titre de bonus pour l'année 2006 la somme totale de 53.000 euros (bonus 40.000 + « Sonderbonus » 13.000) et pour l'année 2007 la somme totale de 50.000 euros (bonus 34.500 + « Sonderbonus » 10.000 + « remise leasing » 5.500 euros).

Par contre, pour l'année 2008 et, nonobstant l'engagement de son employeur à maintenir le volume des bonus, il ne perçut aucun bonus.

A fit convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer la somme totale de 50.000 euros à titre de bonus pour l'année 2008 (bonus 34.500 + « Sonderbonus » 10.000 + « remise leasing » 5.500), cette somme à majorer des intérêts légaux à partir du mois d'avril 2009.

Le jugement du Tribunal du travail

A fit valoir que pour l'année 2008, les employés de la banque ont été informés par courriel du 18 décembre 2008 qu'un volume de primes total équivalent à 100 % du volume des primes pour l'année 2007 serait accordé. En plus, le résultat net de la société C Luxembourg ayant atteint 412 % du résultat net de l'année 2007, il y avait lieu d'en déduire que la banque n'avait pas subi les répercussions de la crise financière. Suivant les rapports d'évaluation du 8 avril 2009 et le « *Zwischenerzeugnis* » du 31 mars 2009, l'employeur aurait encore loué la qualité du travail du requérant et n'aurait émis aucune critique à son égard.

L'employeur s'opposa à la demande aux motifs que tant par l'article 3 du contrat de travail que par sa lettre du 18 mars 2008 relative au paiement du bonus pour l'année 2007, il avait conservé un pouvoir discrétionnaire dans la fixation du montant du bonus.

Par le paiement d'un montant de 6.928,54 euros, il se serait acquitté de son obligation au paiement d'un bonus variable résultant du contrat de travail. Le « *Sonderbonus* » ne serait pas dû à défaut de tout engagement contractuel ou d'un usage constant et la demande en paiement d'un montant de 5.500 euros à titre de « *remise leasing* » ne serait étayée par aucune pièce.



Le Tribunal du travail a dit la demande du salarié A non fondée.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu, après avoir rappelé les principes jurisprudentiels en rapport avec les gratifications et constaté que le contrat de travail prévoyait le principe du paiement d'une prime annuelle, que B a pu légitimement limiter le paiement du bonus variable au montant correspondant à un salaire brut en se basant sur le critère de sa situation financière s'inscrivant dans le cadre de la crise économique et de la fusion par absorption de la C par la défenderesse. A n'établirait pas non plus que le paiement d'un « *Sonderbonus* » ait constitué un usage constant au sein de la société. Enfin, le paiement d'un montant de 5.500 euros en relation avec la voiture leasing du requérant n'aurait été réglementé ni par le contrat de travail ni par aucune autre pièce du dossier.

A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'arrêt de la Cour d'appel

Quant au bonus variable

La Cour constate que, comme l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, il résulte des termes mêmes du contrat de travail que l'employeur, en s'engageant au paiement d'un bonus annuel dans son principe, avait conservé un certain pouvoir discrétionnaire quant au montant du bonus à payer qui est établi en fonction des deux seuls critères de la situation financière de la banque et des performances individuelles du salarié, aucune méthode de calcul n'étant pour le surplus prévue pour le déterminer.

C'est dès lors encore à juste titre que le tribunal a pu retenir que nonobstant l'évaluation élogieuse du travail de A et du résultat net en progression de la Banque, celle-ci avait légitimement pu limiter le paiement du bonus variable au montant correspondant à un salaire brut en se basant sur le critère de sa situation financière vue dans le contexte plus général de la crise économique et de la fusion par absorption de la société C Luxembourg par la société B.

Compte tenu du fait que la Banque avait gardé toute latitude dans l'appréciation des performances individuelles de son salarié et de ses propres résultats financiers, il ne saurait lui être reproché d'avoir, dans un souci de gestion saine et efficace de ses affaires, tenu compte du contexte plus général de sa situation financière.

Contrairement encore aux conclusions de A, le courriel du 18 décembre 2008 de la Banque annonçant à ses salariés un maintien du volume total des primes de l'année précédente ne constituait pas un engagement de celle-ci de payer à chaque salarié un bonus équivalent à celui de l'année 2007.

Il y a lieu partant de conclure de ces considérations que la Banque en payant à A une « *Mehrarbeitsvergütung* » de 6.928,54 euros pour l'année 2008 s'est valablement acquittée de son obligation de paiement d'un bonus variable pour l'année 2008 et que ce versement correspond au bonus prévu dans le contrat de travail.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A de sa demande en paiement d'un montant de 34.500 euros à titre de bonus variable pour l'année 2008.



Quant au « Sonderbonus »

La Cour constate que ,même s'il résulte de la lettre du 18 mars 2008 que le « *Sonderbonus* » constituait une partie du « *Gesamtbonus* », il n'en demeure pas moins que la Banque ne s'était pas engagée contractuellement au paiement d'une telle gratification et que dans son prédit courrier elle avait au contraire émis une réserve expresse « *Aus dieser Zahlung können keine Rechtsansprüche für die Zukunft hergeleitet werden* ».

Il y a partant lieu de confirmer encore le jugement entrepris sur ce point en ce qu'il a débouté A de sa demande en paiement d'un montant de 10.000 euros à titre de Sonderbonus pour l'année 2008.

Quant à la « remise leasing » :

La Cour constate que le « *Bankwagenprogramm 2006* » énonce que l'éventuel surcoût du leasing sera déduit du bonus du salarié dans les termes suivants « *Übersteigt die monatliche Leasingrate den vereinbarten Betrag, wird die Bank den übersteigenden Betrag bei der Festlegung des Bonus des Mitarbeiters berücksichtigen [..]* ».

La société B aurait dès lors respecté ses engagements en allouant à A une « *Mehrarbeitsvergütung in Höhe eines Monatsgehalmtes* » au titre de bonus pour l'année 2008, montant duquel elle aurait déduit le surcoût du leasing voiture, telqu'annoncé dans sa lettre du 27 mars 2009 « *Bei Nutzung eines Leasingfahrzeugs wird in gewohnter Weise verrechnet* ».

Etant donné que le surcoût leasing pour l'année 2009 se serait élevé non pas à 5.500 euros mais à 1.850 euros, le montant du bonus de A au titre de l'année 2008 se serait chiffré, après déduction du surcoût leasing à (8.778,54 - 1.850 =) 6.928,54 euros, montant qui lui aurait été payé avec son salaire de mars 2009 et qui serait repris dans sa fiche de salaire de mars 2009 à titre de « *One time spec. payment* ».

Il résulte des développements qui précèdent que A n'a pas droit à un bonus total du montant de l'année précédente. Il ne peut dès lors pas non plus prétendre à une remise leasing d'un montant équivalent à celui de l'année précédente, ce d'autant moins que B a tenu compte dans son décompte d'un surcoût leasing de 1.850 euros et que A ne démontre ni que les coûts mensuels pris en charge par la Banque auraient été supérieurs à 750 euros, ni que le surcoût aurait été moindre que 1.850 euros.

La demande en paiement d'un montant de 5.500 euros à titre de surcoût leasing n'est dès lors pas non plus fondée.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point en ce qu'il a débouté A de sa demande en paiement d'un montant de 5.500 euros à titre de « remise leasing » pour l'année 2008.

- 3. Dans le cadre de la prescription triennale de l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'étant pas une condition d'application de la prescription triennale : une indemnité unique pour perte de licence de pilote fixée contractuellement constitue ainsi un élément de salaire soumis à la prescription spéciale de 3 ans.**

Arrêt de la CSJ du 21 mars 2013 numéro 34738 du rôle

Par requête du 24 juillet 2007, le salarié A, licencié le 28 octobre 1999, a fait convoquer son ancien employeur, la société B, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner du chef d'indemnité pour perte de licence de pilote la somme de 149.479,79 € cette somme avec les intérêts légaux à partir du 20 janvier 2000, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

1^{ière} instance

La société B a fait valoir en première instance que l'indemnité réclamée par A constitue une créance salariale à laquelle s'applique la prescription triennale de l'article 2277 du code civil.

Comme le salarié A a déposé le 24 juillet 2007 sa requête pour une créance prétendument exigible le 9 septembre 1999 ou au plus tard le 20 janvier 2000, le délai de prescription de l'action de 3 ans serait au moment de la demande en justice accompli depuis longtemps.

L'article 2277 du Code civil prévoit en effet que « se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié. »

La prescription de 3 ans est reprise par l'article L. 221-2 du Code du travail en vertu duquel « l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil. (...)»

Suivant l'article L.221-1 du Code du travail, il faut entendre par les termes de « salaire, appointements » « la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature. »

Le Tribunal du Travail a rejeté le moyen tiré de la prescription triennale au motif que l'indemnité pour perte de licence réclamée constitue une indemnité conventionnelle redue sous certaines circonstances par l'employeur au salarié et non pas une créance salariale.

Instance d'appel

Par exploit d'huissier du 24 mars 2009, le salarié A a relevé appel du jugement de première instance et demande que par réformation du jugement entrepris, il soit fait droit à sa demande.

La société B a relevé appel incident.



Argumentation de l'employeur

La société B reprend son moyen de la prescription triennale. Elle explique qu'A réclame une créance salariale, partant un élément de la rémunération, dès lors que la demande d'A a trait à un paiement conventionnel dû par l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Moyens du salarié

Au motif que l'indemnité pour perte de licence constitue la réparation du préjudice subi par un pilote du fait qu'il ne peut plus travailler et que cette indemnité ne constitue pas une rémunération salariale, le salarié A exclut que la prescription triennale puisse trouver application.

Il prétend qu'au vu des courriers émanant de la société B celle-ci s'était engagée, sans autre condition, dès le 9 septembre 1999, à lui payer l'indemnité pour perte de licence et que la société B a confirmé son engagement en date du 28 septembre 1999. Il estime que le principe du paiement était définitivement convenu entre parties dès le 9 septembre 1999. Il ajoute qu'il y a eu au plus tard le 20 janvier 2000, date à laquelle son conseil de l'époque a demandé à la société B de payer l'indemnité, accord entre parties au sujet du paiement.

Position de la Cour d'appel

La définition du salaire donnée par l'article L.221-1 du Code du Travail est très large.

La Cour admet dès lors que l'indemnité pour perte de licence en cause est à considérer comme avantage consenti par l'employeur à son salarié et que l'indemnité réclamée est ainsi à considérer comme élément de salaire.

Dans le cadre de la prescription triennale prévaut le caractère salarial de la créance, le caractère de périodicité n'est pas une condition d'application de la prescription triennale (cf. JCL Travail Traité, v° Salaire, Paiement, 4, 2010 ; Cour 17.3.2005 No 28031 du rôle).

La prescription triennale trouve donc application.

Comme A a déposé le 24 juillet 2007 sa requête pour une créance prétendument exigible le 9 septembre 1999 ou au plus tard le 20 janvier 2000, le délai de prescription de l'action de 3 ans était au moment de la demande en justice accompli depuis longtemps.

Par réformation du jugement, la Cour conclut qu'il y a lieu de déclarer l'action prescrite. Il s'ensuit que l'appel incident est fondé et que l'appel principal n'est pas fondé.

4. Le fait que les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, n'est pas contraire à l'article 10bis, paragraphe 1er, de la Constitution.

Arrêt de la Cour constitutionnelle du 12 avril 2013 n° 00097 du registre Demande de décision préjudicielle par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, suivant arrêt du 6 décembre 2012, numéro 38046 du rôle

Le problème à la base du litige :

Une salariée embauchée en tant que « assistant-professeur en sciences de l'éducation » par l'Université du Luxembourg par contrats de travail à durée déterminée successifs depuis 2006, estime que la relation contractuelle est faussement qualifiée de contrat à durée déterminée, mais est plutôt à requalifier en contrat à durée indéterminée et que, faute d'une dénonciation régulière et conforme à la loi, son contrat n'expire pas le 31 août 2011.

Décision de première instance :

Le tribunal du travail a, dans un jugement du 11 octobre 2011, retenu que le contrat de travail conclu entre parties le 26 juin 2006, est réputé à durée indéterminée et qu'il y a eu licenciement abusif.

Le raisonnement du tribunal était le suivant :

Le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du code du travail, qui dispose que les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats de travail à durée déterminée, déroge aux paragraphes (1) et (2) du même article qui n'autorisent le recours au contrat de travail à durée déterminée que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable en énumérant un certain nombre d'exemples afférents, mais l'interdisent pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ce texte ne déroge cependant pas aux prescriptions de l'article L.122-2 (1) qui dispose, quant à la forme du contrat à durée déterminée, que celui-ci doit comporter la définition de son objet. En l'espèce cette prescription a été violée du fait que l'employeur a omis de préciser dans le contrat de travail à durée déterminée pourquoi le poste de la requérante était limité dans le temps.

En appel :

Suite à l'appel relevé par l'Université du Luxembourg, la Cour d'appel invalide le motif retenu par le tribunal du travail.



Selon la Cour d'appel, le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du code du travail, qui prévoit par dérogation aux paragraphes (1) et (2) du même article aux termes desquels l'objet du contrat de travail à durée déterminée ne peut être que l'exécution d'une tâche précise et non durable, que les contrats de travail conclus, entre autres, avec le personnel enseignant chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être à durée déterminée, ne soumet pas ces contrats à la condition requise par les paragraphes précédents.

Selon l'article L. 122-2 (1) régissant la forme du contrat à durée déterminée, celui-ci doit comporter la définition de son objet. Cet objet correspond dans les cas « normaux » de recours aux CDD la description d'une tâche précise et non durable. Cette description n'est toutefois pas requise pour les contrats dérogatoires visés au paragraphe (3) de l'article L. 122-1.

De ce fait, le contrat de travail à durée déterminée conclu entre parties, en spécifiant que la salariée est engagée par l'Université du Luxembourg en qualité d'enseignant-chercheur, suffit aux exigences de l'article L. 122-2 (1) du code du travail.

Ce contrat a partant été valablement conclu pour une durée déterminée, de sorte que la sanction d'une requalification en contrat à durée indéterminée ne saurait s'appliquer. Le contrat a donc régulièrement pris fin à l'expiration de son terme, le 31 août 2011, tel que le recteur l'a signifié à la salariée par son courrier du 7 février 2011, sans aucune violation de la loi.

Mais se pose dès lors encore la question, soulevée par la salariée, de la conformité de la disposition dérogatoire au droit commun de l'article L. 122-1 (3) du Code du travail au principe constitutionnel de l'égalité des citoyens devant la loi.

Etant donné que la question, qui vise une inégalité de traitement des personnes engagées à durée déterminée en qualité d'enseignant-chercheur par l'Université du Luxembourg sur base du paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail par rapport à celles visées aux paragraphes (1) et (2) du même article, n'est pas dénuée de tout fondement, la Cour d'appel saisit la Cour Constitutionnelle par voie préjudicielle de la question de la compatibilité de la disposition en question avec l'article 10 bis, paragraphe 1^{er} de la Constitution en ces termes:

"Le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du code du travail, en ce qu'il prévoit que par dérogation aux paragraphes (1) et (2) du même article, les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, est-il conforme à l'article 10bis, paragraphe 1^{er} de la Constitution dans la mesure où cette disposition légale introduit un traitement discriminatoire en ce qu'elle ne pose pas la condition que le contrat à durée déterminée soit conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et qu'il ne puisse avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise?"

Le raisonnement de la Cour constitutionnelle :

L'article L. 122-1 du Code du travail stipule que :

"Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. "



L'article L. 122-1. (2) prévoit que :

"Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1):

... " [suit une énumération de neuf tâches]

Selon l'article L. 122-1. (3) "Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats à durée déterminée:

les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg;

"

L'article 10bis, paragraphe 1er de la Constitution stipule que *"Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi"*.

La Cour constate d'abord que le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg doit se conformer aux ordres de service de ses supérieurs et se trouve dans le même rapport de soumission à l'autorité que les salariés tombant sous le régime de droit commun. Leur situation est donc comparable.

Le législateur peut, sans violer le principe de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

L'activité de l'enseignant-chercheur diffère de celle des autres salariés du secteur privé en ce que ses fonctions consistent, dans une proportion importante, en des travaux de recherche sur des sujets déterminés et qui constituent par essence une tâche limitée dans le temps.

La durée de ces travaux de recherche n'étant, en règle générale, pas prévisible, la possibilité offerte à l'Université du Luxembourg de conclure avec son personnel enseignant-chercheur des contrats de travail à durée déterminée renouvelables, constitue une mesure rationnellement justifiée.

Au vu de la fixation à soixante mois, renouvellements compris, de la durée maximale des contrats à durée déterminée conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg, prévue au paragraphe (4) de l'article L. 122-4 du Code du travail, la disparité établie par le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 est adéquate et proportionnée à son but.

Dès lors, le paragraphe (3) de l'article L. 122-1 du Code du travail, en ce qu'il prévoit que les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant chercheur de l'Université du Luxembourg peuvent être des contrats à durée déterminée, n'est pas contraire à l'article 10bis, paragraphe 1er, de la Constitution.

Notons que La Commission européenne vient d'émettre un avis motivé à l'encontre du Luxembourg, lui demandant de revoir sa législation en matière de CDD et de protéger les salariés contre les renouvellements abusifs des CDD afin de satisfaire pleinement aux exigences de la directive européenne sur le travail à durée déterminée³.

Cette directive demande aux Etats membres de prévoir des mesures pour prévenir des abus en termes de recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) en prévoyant des raisons objectives de recourir aux CDD, en fixant la durée maximale totale des CDD successifs et en fixant le nombre de renouvellements des CDD.

La Commission est d'avis que le Luxembourg, en ce qui concerne le personnel enseignant-chercheur de l'Université de Luxembourg ainsi que les intermittents du spectacle, ne pose pas de raison objective qui justifierait un renouvellement de ces contrats, ne pose pas non plus de limite en ce qui concerne le nombre de renouvellements et ne pose pas non plus de limite dans la durée cumulative des contrats successifs. De ce fait les deux catégories de personnes ne sont pas suffisamment protégées et la transposition nationale de la directive en question n'est pas correcte.

La demande de la Commission se présente sous la forme d'un «avis motivé», notifié en application de la procédure d'infraction de l'Union. Le Luxembourg dispose à présent de deux mois pour communiquer à la Commission les mesures qu'il a prises afin de transposer intégralement la directive. À défaut, la Commission peut décider d'entamer une action devant la Cour de justice de l'Union européenne contre le Luxembourg.

³ DIRECTIVE 1999/70/CE DU CONSEIL du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

