

NEWSLETTER



Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 3 février 2022 : Un pas vers l'égalité entre les salariés en reclassement externe et les salariés en reclassement interne

Par un arrêt du 3 février 2022, la Cour Constitutionnelle, saisie sur question préjudicielle, a considéré que la différence de traitement résultant des paragraphes 2 et 3 de l'article 551-6 du Code de travail n'est pas conforme au principe d'égalité devant la loi consacrée par l'article 10 bis paragraphe 1 de la Constitution, considérée ensemble avec l'article 111 de la Constitution.

La Cour Constitutionnelle devait se prononcer sur la question préjudicielle suivante : *L'article L. 551-6 (2) et (3) du Code de travail en ce qu'il crée une distinction entre un salarié en reclassement professionnel interne et les salariées en reclassement professionnel externe, à savoir que le salarié en reclassement professionnel externe garde le statut de personne en reclassement professionnel et ceci même après avoir perdu son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté et que le salarié en reclassement professionnel interne ne peut opter pour le statut de personne en reclassement externe que s'il perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est-il conforme à l'article 10bis de la Constitution, à savoir le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi?*

Les paragraphes 2 et 3 de l'article L.551-6 du Code de travail disposent respectivement que :

« (2) Le salarié en reclassement professionnel interne qui perd son emploi en raison de la cessation de l'activité de l'employeur ou suite à un licenciement collectif, est en droit de saisir la Commission mixte endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail en vue d'un reclassement professionnel externe. La Commission mixte saisit le médecin du travail compétent qui fait parvenir à la Commission mixte son avis motivé portant sur les capacités résiduelles de la personne reclassée. Au cas où elle n'a pas récupéré les capacités nécessaires lui permettant d'occuper les tâches correspondant à son dernier poste de travail qu'elle occupait avant la décision de reclassement professionnel interne,





la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe. Si le médecin du travail compétent constate que la personne reclassée a récupéré les capacités de travail nécessaires lui permettant d'occuper un poste similaire à son dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel, la Commission mixte refuse le reclassement professionnel externe »

et

« (3) Le salarié en reclassement professionnel externe qui perd son nouvel emploi pour une raison indépendante de sa volonté, garde son statut de personne en reclassement professionnel à condition de s'inscrire, endéans les vingt jours à partir de la fin du contrat de travail, comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi. L'article L. 551-5, paragraphe 2 s'applique ».

Selon l'article 10bis paragraphe 1 de la Constitution tous « *les Luxembourgeois sont égaux devant la loi* » et à cet article s'ajoute l'article 111 de la Constitution qui indique que « *Tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi* ».

La lecture de ces deux articles constitutionnels ensemble implique que le législateur ne peut violer le principe d'égalité devant la loi en soumettant certaines catégories de personnes à des régimes juridiques différents, qu'à condition que la différence instituée soit fondée sur des disparités objectives et qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Or, en l'espèce, la loi institue une différenciation entre un salarié en reclassement professionnel interne et un salarié en reclassement professionnel externe injustifiée.

En effet, lorsque le contrat de travail d'un salarié en reclassement externe prend fin pour des raisons économiques et que ce salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM, celui-ci garde son statut de reclassement externe. Par contre, cette possibilité de garder le statut est niée au salarié en reclassement interne, lorsque son contrat de travail prend fin pour des motifs économiques et non pour cessation d'activité de l'employeur ou pour cause de licenciement collectif.

La situation de ces deux types de salariés est pourtant tout à fait comparable.

En analysant la loi du 23 juillet 2015, portant introduction de l'article L.551-6 (2) et (3) dans le Code du travail, la Cour Constitutionnelle déclare que les travaux préparatoires ne prévoyaient pas de différence de traitement entre ces deux situations comparables. La différence de traitement fut introduite par un amendement parlementaire, prétendument pour d'empêcher un recours frauduleux à des licenciements avec préavis à la fin de la période de protection d'un salarié en reclassement professionnel interne dans le but de le faire bénéficier d'un reclassement professionnel externe et de faire supporter par la collectivité la totalité de l'indemnité due au salarié du fait de son inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.





Toutefois, la Cour Constitutionnelle retient que « *la volonté du législateur de lutter contre des fraudes potentielles, quoique légitime en elle-même, ne saurait prendre la forme d'une exclusion de principe de tous les salariés en reclassement professionnel interne, licenciés pour une raison autre que la cessation de l'activité' de l'employeur ou qu'un licenciement collectif* ».

Ainsi, dans son arrêt du 3 février 2022, la Cour Constitutionnelle considère que cette différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée et n'est pas compatible avec le principe constitutionnel de proportionnalité inhérent au contrôle de la conformité d'une loi à l'article 10 bis de la Constitution.

L'arrêt du 3 février 2022 de la Cour Constitutionnelle constitue ainsi un vrai revirement par rapport à la jurisprudence antérieure dans la matière, permettant d'établir un traitement égalitaire entre les salariés en reclassement professionnel externe et les salariés en reclassement professionnel interne.

Keep safe and know your rights.

L'équipe de JuRiDex est à vos côtés et vous assiste. Pour toute information supplémentaire, n'hésitez pas à nous contacter sur : info@juridex.lu.

