

# L'actualité en droit du travail pour les employeurs du secteur artisanal

Me Christian JUNGERS

Me Céline DEFAY

Chambre des métiers

7 mars 2023

# Agenda

I. Mesures liées à l'inflation

II. Principales modifications législatives

III. Projets et propositions de loi en cours

IV. Jurisprudence récente

**Questions / Réponses**

## I. Mesures liées à l'inflation

1. Augmentation de 3,2% du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2023
2. Indexation des salaires au 1<sup>er</sup> février 2023

## 1. Augmentation de 3,2% du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Loi du 23 décembre 2022 portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (montant brut en euro)

Age	%	Horaire brut	Salaire brut indice de base 100	Salaire mensuel brut indice 877,01
18 ans & + non qualifié	100	<b>13,8000</b>	272,22	<b>2.387,40</b>
de 17 à 18 ans	80	11,0400	217,78	1.909,92
de 15 à 17 ans	75	10,3500	204,16	1.790,55
18 ans & + qualifié	120	<b>16,5600</b>	326,66	<b>2.864,88</b>

## 2. Indexation des salaires au 1<sup>er</sup> février 2023

A partir du 1<sup>er</sup> février 2023 (montant brut en euro)

Age	%	Horaire brut	Salaire brut indice de base 100	Salaire mensuel brut indice 898,93
18 ans & + non qualifié	100	<b>14,1449</b>	272,22	<b>2.447,07</b>
de 17 à 18 ans	80	11,3159	217,78	1.957,65
de 15 à 17 ans	75	10,6087	204,16	1.835,30
18 ans & + qualifié	120	<b>16,9739</b>	326,66	<b>2.936,48</b>



### Prochaine indexation au 1<sup>er</sup> avril 2023

Estimation : SSM de 2.508,24 EUR brut et SSMQ de 3.009,85 EUR brut

## 2. Indexation des salaires au 1<sup>er</sup> février 2023

### Impact de l'indexation des salaires sur d'autres montants

A partir du 1<sup>er</sup> février 2023 (montant brut en euro) – indice 898,93

Salaire mensuel minimum de début requis pour appliquer une <b>période d'essai de plus de 6 mois à 12 mois</b>	<b>4.818,26</b>
Salaire annuel minimum brut requis au moment du départ du salarié de l'entreprise pour appliquer la <b>clause de non concurrence</b>	<b>61.280,69</b>
Plafond de l'exemption fiscale pour l' <b>indemnité transactionnelle</b> , l'indemnité bénévole en cas de démission ou résiliation d'un commun accord** (indice 877,01)	<b>28.648,80</b>



\*\* Calcul de ce plafond au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cause → montant à l'indice 877,01 (au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

## II. Principales modifications législatives

Mise à jour du régime de l'avantage en nature des voitures de fonction

Frais de routes et de séjour 2023

Travailleur hautement qualifié

Adaptation des conditions d'octroi du congé parental

**Détachement de salariés vers le Luxembourg**

**Congé culturel**

Transaction dans les communes et établissements publics

### 1. Détachement de salariés vers le Luxembourg

**Loi du 23 décembre 2022** portant modification : 1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ; 2° de certaines autres dispositions du Code du travail



**entrée en vigueur : 27 décembre 2022**

#### Objectifs :



- transposition de la Directive (UE) 2020/1057 du 15 juillet 2020 concernant le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier ;
- prise en compte des observations de la Commission européenne relatives à la transposition de la Directive (UE) 2014/67 concernant le détachement de travailleurs en adaptant la législation en matière de détachement ;
- modification de certaines dispositions du Code du travail en lien avec le détachement pour plus d'efficacité et de protection.

## 1. Détachement de salariés vers le Luxembourg

- **Déclaration de détachement** : modification de la **liste des informations à communiquer à l'ITM pour obtenir le badge social**
  
- **Documents obligatoires à fournir à l'ITM** :
  - **suppression de l'obligation de communication** → remplacement par obligation de conservation et présentation en cas de contrôle de l'ITM ;
  
  - **les documents suivants ne sont plus à conserver** :
    - certificat de TVA ;
    - attestation de conformité à la Directive 91/553/CEE 97/81/CE et 1999/70/CE ;
    - documents attestant les qualifications professionnelles ;
    - certificat médical d'embauchage délivré par les services de santé ;
    - copie du registre relatif à l'hébergement ;
    - copie du document reprenant les modalités de prise en charge par, l'employeur des dépenses de voyage, de logement ou de nourriture, ainsi, qu'une copie du document reprenant les montants de ces dépenses.

## 1. Détachement de salariés vers le Luxembourg



Rappel : article L. 142-2 (2) du Code du travail → **obligation pour tout prestataire de service qui a recours à un sous-traitant direct qui détache des salariés :**

- d’avoir une copie de la déclaration de détachement des salariés du sous-traitant direct dès le commencement du détachement ; et,
- à défaut, le prestataire doit faire lui-même la déclaration de détachement auprès de l’ITM dans les 8 jours suivant le début du détachement.

## 1. Détachement de salariés vers le Luxembourg

### – Obligations et responsabilités dans le cadre des chaînes de sous-traitance

- Limitation de la responsabilité solidaire au seul cas des chaînes de sous-traitance
  - Précision des délais dans le cadre de la procédure d'injonction de mise en conformité de l'entreprise sous-traitante par le prestataire de services en cas :
    - de non-paiement partiel ou total du salaire légal ou conventionnel + infraction aux dispositions d'ordre public ;
    - d'hébergement du salarié détaché éloigné de son lieu de travail dans des conditions contraires aux dispositions applicables.
- ☞ **Délai de 8 jours** → avant = dans les meilleurs délais.
- prestataire doit enjoindre l'entreprise sous-traitante dans un délai de 8 jours à compter de la notification de l'infraction ;
  - entreprise sous-traitante doit confirmer dans un délai de 8 jours à compter de la notification de l'injonction qu'elle a procédé à la régularisation de la situation + dans le même délai adresse copie de sa réponse à l'ITM ;
  - en cas d'absence de réponse écrite de l'entreprise sous-traitante, le prestataire doit informer l'ITM dans un délai de 8 jours [...].
- 
- Sanction en cas de non-respect des obligations d'injonction et d'information à l'ITM : **amende administrative de 1.000 à 5.000 EUR par salarié** (2.000 à 10.000 EUR en cas de récidive dans les 2 ans) et **max. : 50.000 EUR.**

## 2. Congé culturel

**Loi du 6 janvier 2023** portant institution d'un congé culturel et modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.



**entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> février 2023**

### Objectifs :

- réintroduire le congé culturel en lui offrant un cadre légal modernisé et adapté aux besoins actuels de la scène culturelle luxembourgeoise ;
- garantir aux créateurs et artistes leur participation à de grandes manifestations internationales tout en leur évitant tout préjudice économique.

**Règlement grand-ducal** du 25 janvier 2023 fixant les modalités d'application du congé culturel



**entrée en vigueur : 5 février 2023**

## 2. Congé culturel

### 1. Différentes catégories de bénéficiaires et durée du congé (sous certaines conditions) :

Catégorie	Durée
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ artistes créateurs et exécutants (domaine : arts visuels et audiovisuels, arts multimédia/numériques, arts du spectacle vivant, littérature, édition, musique et architecture) ;</li> <li>▪ toute autre personne intervenant dans le cadre d'un projet/production (cinématographique, audiovisuel, musical, arts de la scène, arts graphiques, plastiques, visuels ou littéraires).</li> </ul>	max. 12 jours/an
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cadres administratifs des fédérations et réseaux nationaux représentatifs ou des associations du secteur culturel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 jours/an si – de 1.000 membres actifs ;</li> <li>▪ 10 jours/an si + de 1.000 membres actifs.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ cadres administratifs des associations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 jours/an si – 50 membres actifs ;</li> <li>▪ 3 jours/an si entre 50 et 200 membres actifs ;</li> <li>▪ 4 jours/an si + de 200 membres actifs.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ salariés des fédérations et réseaux nationaux représentatifs ou associations du secteur culturel</li> </ul>	contingent de 50 jours/an pour tous leurs salariés
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ salariés des associations du secteur culturel</li> </ul>	10 jours/an pour tous leurs salariés

## 2. Congé culturel

### 2. Dispositions communes :

- fractionnement possible (4 heures au moins par fraction) ;
- **congé accordé aux acteurs qui ont été invités à participer aux manifestations culturelles de haut niveau (= invitation nominative de l'organisateur) ;**
- conditions d'éligibilité : **ancienneté d'au – 6 mois** au moment de la présentation de la demande de congé ;
- demande en vue de l'octroi du congé culturel = introduite auprès du Ministre de la Culture au moins 2 mois avant la date de la manifestation pour laquelle le congé est sollicité
  - **simple avis consultatif de l'employeur dans un délai de 8 jours ouvrables**
  - demande écrite (renseignements obligatoires à fournir dont notamment la date et la durée du congé sollicité) accompagnée de :
    - la copie de l'invitation ou du contrat d'engagement de l'organisateur de la manifestation ; et,
    - l'avis écrit de l'employeur ou du chef de l'administration.
- possibilité de refuser le congé si préjudice causé à l'entreprise ou déroulement harmonieux du congé des autres salariés (mais ne lie pas le Ministre) ;
- congé accordé (+ fixation de la durée du congé) ou refusé par le Ministre de la Culture (sur avis de la commission consultative) → notification de la décision dans les 15 jours suivant la réunion de la commission consultative (sauf cas exceptionnel dûment motivé) ;

## 2. Congé culturel

- congé = considéré comme **période de travail effectif** ;
- secteur étatique → revenus + avantages ;
- hors secteur étatique → **indemnité compensatoire avancée par l'employeur au salarié = au salaire journalier moyen** (max. 4x SSM non qualifié) ;
- **montant de l'indemnité remboursé par l'Etat à l'employeur** (+ part patronale des cotisations sociales) ;
- indépendant / profession libérale = indemnité compensatoire fixée sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension (max. 4xSSM non-qualifié)

### III. Projets et propositions de loi en cours

**Détachement de salariés vers le Luxembourg - Sécurité et santé au travail – ITM (PL n°7319 du 20 juin 2018)**

Extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales (PL n°7436 du 25 avril 2019)

Congé pour raisons familiales et reclassement (PL n°7489 du 25 septembre 2019)

**Harcèlement moral (PL n°7864 du 23 juillet 2021)**

**Droit à la déconnexion (PL n°7890 du 28 septembre 2021)**

**Lanceur d'alerte (PL n°7945 du 10 janvier 2022)**

**Congé sportif (PL n°7955 du 15 janvier 2022)**

Travail par l'intermédiaire d'une plateforme (PL n°8001 du 4 mai 2022)

**Equilibre vie professionnelle et vie privée (PL n°8016 du 1<sup>er</sup> juin 2022)**

**Congé de paternité (PL n°8017 du 1<sup>er</sup> juin 2022)**

**Conditions de travail prévisibles et transparentes (PL n°8070 du 7 septembre 2022)**

Travail le dimanche (PL n°8152 du 9 février 2023)

Plan de maintien dans l'emploi (PL n°8153 du 9 février 2023)

## 1. Détachement de salariés vers le Luxembourg - Sécurité et santé au travail - ITM

Projet de loi n°7319 – déposé le 20 juin 2018

- **Dispense de l'obligation de déclaration de détachement** pour les salariés de l'entreprise détachante venant au Luxembourg pour :
  - effectuer des **travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation sur des machines** (sauf activités dans le domaine de la construction)
  - exercer des activités comme **formateur, conférencier ou orateur, ou pour assister à des formations, des conférences ou des réunions de travail**
- conditions : **activités = maximum 40 heures par mois**
  
- Adaptation des dispositions relatives aux coordinateurs de sécurité et de santé
  
- Modification de certaines dispositions relatives à l'ITM

## 2. Harcèlement moral

**Projet de loi n°7864** – déposé le 23 juillet 2021

**Objectif** : Introduire un nouveau chapitre en matière de harcèlement moral dans le Code du travail

**Cadre juridique actuel** : Convention relative au harcèlement et à la violence au travail du 25 juin 2009

## 2. Harcèlement moral

### Dispositions (prévisionnelles)



- Introduction dans le Code du travail d'un chapitre sur le harcèlement moral
- Nouvelle définition du harcèlement moral
- **Obligations de l'employeur :**
  - déterminer, après information et consultation de la délégation du personnel ou à défaut de l'ensemble du personnel les mesures de prévention à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail (adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise) ;
  - faire cesser immédiatement tout harcèlement moral dont il a connaissance ;
  - procéder à une évaluation interne en cas de survenance d'un comportement de harcèlement moral envers un salarié.
- Implication de l'ITM
- **Protection des victimes et des témoins des actes de harcèlement**
- Sanction en cas de non-respect des obligations (sanction pénale) : amende de 251 à 2.500 euros (double si récidive dans un délai de deux ans)

### 3. Droit à la déconnexion



**Projet de loi n°7890** – déposé le 28 septembre 2021

**Avis du CES relatif au droit à la déconnexion des salariés** – publié le 30 avril 2021 (Objectif : proposition de texte qui inscrirait le principe de la déconnexion dans le Code du travail) → Le PL reprend « très largement » les propositions du CES

**Objectif** : introduire une nouvelle section au Code du travail « *le respect du droit à la déconnexion* » incluant des sanctions administratives pouvant être prononcées par l'ITM

**Dispositions (prévisionnelles)**



- **Obligation de mettre en place pour les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail** (adaptés aux spécificités et problématiques des entreprises)

## 4. Lanceur d'alerte

**Projet de loi n°7945** – déposé le 10 janvier 2022

### Objectifs :



- Transposition en droit national de la Directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union
- Protéger les auteurs de signalement (« lanceur d'alerte ») qui signalent une violation



Avis du CE du 23 décembre 2022

## 4. Lanceur d'alerte

Dispositions (prévisionnelles)



### ❖ Signalement interne :

#### – Obligation d'établir des canaux de signalement interne (procédure et suivi) :

- entités concernées :
  - **entités de droit privé ayant au moins 50 salariés** (si moins = possibilité et les mêmes dispositions s'appliquent) ;
  - entités du secteur public (y compris entités appartenant à ces entités ou contrôlées par celles-ci) + les administrations des communes de plus de **(d'au moins) 10.000 habitants** (si moins = possibilité et les mêmes dispositions s'appliquent) ;

→ Reformulation demandée par le CE pour que l'exemption ressorte mieux  
 → Définir le terme « entité »
- consultation et accord des « partenaires sociaux » lorsque le droit national le prévoit (**Opposition formelle du CE pour insécurité juridique → manque de clarté au regard de l'éventuel besoin de couvrir la procédure de signalement interne par une CCT**) ;
- gestion des canaux de signalement : en interne (personne ou service dédié) ou en externe par un tiers ;
- contrôle de la mise place des canaux de signalement par l'autorité compétente.

## 4. Lanceur d'alerte



### ☞ Délai pour la mise en place

- dès l'entrée en vigueur de la Loi ! **4 jours après la publication au Mémorial !**
- au plus tard le **17 décembre 2023** → exception pour les entités de droit privé de 50 à 249 salariés.



### – Procédures de signalement interne et suivi :

- prévoir des canaux de réception conçus, établis et gérés de manière sécurisée → garantir la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de tout tiers mentionné dans le signalement ;
- informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement aux autorités compétentes + informations appropriées concernant l'utilisation des canaux de signalement interne ;
- AR du signalement adressé au lanceur d'alerte dans un délai de 7 jours à compter de cette réception ;
- désignation d'une personne/service compétent pour assurer le suivi des signalements ;
- suivi diligent par la personne/le service désigné ;
- délai raisonnable pour fournir un retour d'informations (max. 3 mois à compter de l'AR du signalement).

→ signalement interne peut être écrit et/ou oral

## 5. Congé sportif

Projet de loi n°7955 – déposé le 15 janvier 2022

**Objectifs** : réformer les dispositions relatives au congé sportif pour les adapter à l'évolution du temps et rendre leur rédaction plus cohérente afin d'éviter toute question d'interprétation.

→ Modification de la Loi modifiée du 3 août 2005 concernant le sport



## 6. Equilibre vie privée / vie professionnelle



Projet de loi n°8016 – déposé le 2 juin 2022



**Objectif** : transposer la Directive UE 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

Dispositions (prévisionnelles)



- **Ajout de deux cas de congés extraordinaires** (« congé pour force majeur » et « congé aidant »)
- **Droit du salarié de demander sous certaines conditions des formules souples de travail** (ex. : travail à distance, horaires de travail flexibles ou réduction du temps de travail) pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser 1 an) → motivation par écrit par LRAR en cas de refus ou de report

## 7. Congé de paternité

Projet de loi n°8017 – déposé le 2 juin 2022

**Objectif** : transposer l'article 4 de la Directive UE 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (congé paternité et congé d'accueil)

Dispositions (prévisionnelles)



- Droit à 10 jours pour le père et le **second parent reconnu équivalent par une législation nationale** en cas de naissance d'un enfant

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

Projet de loi n°8070 – déposé le 7 septembre 2022



**Objectif** : transposition de la Directive UE 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

- promouvoir un emploi plus transparent et plus prévisible, **en améliorant l'accès des travailleurs aux informations essentielles applicables à leur relation de travail**, en leur garantissant des **exigences minimales applicables à leurs conditions de travail** et en **veillant à l'application stricte des règles y relatives** ;
- conférer une **protection aux travailleurs contre tout traitement défavorable** ou toutes **conséquences défavorables**, et notamment contre tout licenciement qui serait prononcé en réaction à l'exercice de leurs droits.

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

Dispositions (prévisionnelles)



- ❖ **Protection du salarié contre les représailles** : adaptation de l'article L. 010-2 du Code du travail (tel que prévu par la Loi du 23 décembre 2022 → création d'une nullité générale)
  - **Interdiction générale de tout traitement défavorable ou représailles** contre le salarié qui aurait protesté, déposé une plainte ou un recours en vue de faire respecter ses droits prévus à l'article L. 010-1 (ordre public social) ou qui aurait témoigné de ces agissements ;
  - Toute disposition du contrat de travail, CCT ou règlement intérieur contraire = nulle ;
  - **Interdiction de tout licenciement ou convocation à un entretien préalable ou modification défavorable d'une clause essentielle du contrat**
    - **mise en place d'une procédure de demande de communication écrite des motifs justifiant la décision** (calquée sur celle en cas de licenciement avec préavis)
    - action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.



## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

### ❖ Dispositions concernant le contrat de travail

#### – Adaptation des clauses obligatoires du contrat de travail :



1. l'identité des parties à **la relation de travail** ;
2. la date du début de l'exécution du contrat de travail ;
3. le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger **ou sera libre de déterminer son lieu de travail**, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7 ;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié **et les modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toutes les modalités relatives au changement d'équipe** ;
6. l'horaire normal du travail ;
7. **la rémunération, y compris** le salaire de base et, le cas échéant, **tous** les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations **éventuellement** convenues **qui devront être indiqués séparément**, ainsi que la périodicité **et les modalités** de versement du salaire auquel le salarié a droit ;

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles



8. la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
9. **la procédure** à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, **y compris les conditions de forme et les délais de préavis à respecter** ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
10. la durée et les **conditions d'application** de la période d'essai éventuellement prévue ;
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu ;
12. le cas échéant, la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du salarié ;
13. **l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales et le régime de protection sociale y relatif, ainsi que** le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles ;
14. **le cas échéant, le droit à la formation octroyée par l'employeur.**

→ pour les informations prévues aux points 5°, 7° à 10°, 13°, et 14° : une simple référence aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles = suffisante

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

### – Moyen de transmission des informations :

- sous format papier ; ou,
- sous **format électronique** (à condition que le salarié y ait accès, qu'il puisse être enregistré et imprimé et que l'employeur conserve un justificatif de sa transmission ou réception).

### – Délai de transmission des informations :

- En principe : **à l'entrée en service**
- A défaut : **dans un délai de max. 7 jours calendaires** (points 1° à 7° et 10°) **ou max. 1 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour de travail** (points 8°, 9° et 12° à 14°)
- Défaut de transmission des informations dans les délais :
  - mise en demeure de l'employeur ;
  - dans les 15 jours à compter de la notification de la mise en demeure restée infructueuse : possibilité de **saisir en référé le Président du tribunal du travail** ;
  - même procédure en cas de modification du contrat de travail.



## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

- **Adaptation des informations à fournir par écrit lorsque le salarié est amené à exercer son travail plus de 4 semaines consécutives hors du Luxembourg :**



- 1. le ou les pays dans lequel la prestation de travail doit être effectuée et la durée de travail exercée à l'étranger ;**
- 2. la devise servant au paiement du salaire, ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu des dispositions de l'Etat membre d'accueil ;**
- 3. le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, ainsi que les allocations propres au détachement et les modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;**
- 4. le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié ;**
- 5. le lien vers le site internet national officiel mis en place par l'Etat membre d'accueil [...]**

→ pour l'information prévue au point 2° : une simple référence aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles = suffisante

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

– **Application des nouvelles dispositions** : aux futurs contrats

→ *Quid* des contrats en cours ? Possibilité de **solliciter la délivrance d'un document conforme** et d'en recevoir un dans un délai de 2 mois

– **Nullité des clauses dites « d'exclusivité »** :



- Prohibition des clauses de nature à interdire à un salarié d'exercer, en dehors de l'horaire normal de travail convenu au contrat de travail, une autre relation de travail auprès d'un ou de plusieurs employeurs ou de le soumettre à un traitement défavorable pour ce motif ;
- Exception : **clauses justifiées par des intérêts supérieurs légitimes et objectivement vérifiables** (sécurité et santé au travail, protection de la confidentialité des affaires, intégrité de la fonction publique ou prévention de conflit d'intérêts).

→ **Attention à la rédaction des clauses d'exclusivité !**



## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles



- **Formation** : lorsque l'employeur est tenu en vertu de dispositions légales, réglementaires, administratives, statutaires ou d'une CCT, de fournir une formation au salarié pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé :
  - la formation doit être dispensée gratuitement pendant les heures de travail ;
  - les heures consacrées à cette formation = temps de travail effectif.



- **Sanction en cas de non-respect de ces dispositions** : amende de 251 à 5.000 EUR par salarié concerné (double en cas de récidive dans les 2 ans)

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

### ❖ Dispositions spécifiques concernant le CDD :



– **Adaptation de la mention concernant la période d'essai** : le CDD devra prévoir « *la durée et les conditions d'application de la période d'essai* »

– **Encadrement de la période d'essai** : **minimum 2 semaines** et **maximum 1/4** de la durée du CDD ou de la durée minimale pour laquelle le CDD est conclu



– **Sanction en cas de non-respect des dispositions relatives au CDD** : **amende de 251 à 5.000 EUR** par salarié concerné (double en cas de récidive dans les 2 ans)

## 8. Conditions de travail transparentes et prévisibles

- ❖ Modification également des mentions obligatoires du contrat d'apprentissage, contrat de mission et contrat d'engagement
  
- ❖ **Droit du salarié de demander un passage vers une autre forme de travail :**
  - Passage : CDD → CDI ou temps plein → temps partiel ou temps partiel → temps plein
  
  - Conditions :
    - ancienneté d'au moins 6 mois auprès du même employeur ;
    - expiration de la période d'essai convenue au contrat.
  
  - Procédure :
    - demande du salarié par écrit (à raison d'une fois tous les 12 mois) ;
    - réponse de l'employeur dans un délai d'un mois : soit **modification du contrat de travail**, soit énoncer **avec précision par écrit les motifs du refus**, à défaut = amende de 251 et 5.000 EUR par salarié (mais uniquement pour le temps partiel) et double en cas de récidive dans les 2 ans ;
    - pas de sanction prévue – dommage moral ?
  
- ❖ **Présomption de temps plein** : à défaut d'écrit mentionnant la durée du travail du salarié à temps partiel ainsi que sa répartition (présomption simple)
  
- ❖ **Santé et sécurité au travail** : gratuité des formations obligatoires + heures consacrées à ces formations = temps de travail effectif

## IV. Jurisprudences récentes

1. Formation du contrat de travail et contrat de travail
2. Santé et sécurité
3. Délégation du personnel – mise à pied du délégué
4. Procédure de licenciement – notification du licenciement
5. Moyen de preuve
6. Licenciement

# 1. Formation du contrat de travail et contrat de travail

## 1.1. Promesse d'embauche

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 2 juin 2022, n°CAL-2020-00280



Promesse d'embauche acceptée par le salarié engage définitivement l'employeur



*« La promesse unilatérale est [...] la convention par laquelle le promettant, en l'espèce l'employeur, s'engage envers le bénéficiaire et si, celui-ci le lui demande dans un certain délai, à conclure un contrat de travail [...]. »*

(Cour d'appel, 29 octobre 1998, n°19279 et 19340 du rôle)

*« Pour qu'il y ait promesse unilatérale de contrat engageant définitivement la personne dont elle émane, il faut que la manifestation de volonté de celui qui s'engage témoigne d'un engagement ferme qui le lie en tout état de cause de sorte que le contrat sera conclu sur la seule déclaration de volonté du bénéficiaire de la promesse. [...] Pour qu'il y ait promesse avec formation du contrat dès son acceptation par le bénéficiaire, il faut en outre que les éléments essentiels du contrat à passer soient dès à présent déterminés avec une précision suffisante. »* (Cour d'appel, 12 mai 2011, n°35496 du rôle).

# 1. Formation du contrat de travail et contrat de travail

## 1.1. Promesse d'embauche

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 2 juin 2022, n°CAL-2020-00280



○ Document intitulé « *Proposition d'embauche* » daté au 11 mars 2018, portant le logo de la Société, signé par le gérant et la candidate avec la mention « *Bon pour accord Lundi 12 mars 2018* »

○ La candidate reproche à son futur employeur d'avoir modifié les termes contractuels lors de la présentation le 23 mars 2018 du contrat de travail définitif



○ **Document = promesse d'embauche acceptée par la candidate ? OUI** → l'écrit détermine clairement :

- le poste à pourvoir ;
- la nature du contrat envisagé (CDI) ;
- le lieu du travail ;
- le salaire annuel, l'existence et la nature de l'avantage en nature ainsi que les conditions et les modalités d'octroi et de calcul d'un bonus ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée des congés payés ;
- mention précisant que cette promesse serait valable jusqu'au 14 avril 2018 pour une prise de poste souhaitée « *au plus tard fin avril* ».

→ **Document engageant définitivement la Société**



# 1. Formation du contrat de travail et contrat de travail

## 1.1. Promesse d'embauche

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 2 juin 2022, n°CAL-2020-00280



### ○ Termes du contrat de travail différents de la promesse d'embauche ?

- rétractation unilatérale par l'employeur = rupture de la relation = licenciement abusif ;
- **charge de la preuve de la rupture du contrat (promesse d'embauche) aux torts de l'employeur pèse sur le salarié ;**
- absence de preuve que l'employeur ait présenté un contrat de travail non conforme à la promesse d'embauche (candidate plus en possession du contrat de travail non conforme proposé par l'employeur)  
→ **Licenciement pas établi** (≠ droit à des indemnités)

# 1. Formation du contrat de travail et contrat de travail

## 1.2. Existence d'un contrat de travail et validité de la période d'essai

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 10 mars 2022, n°CAL-2020-00085



- 1<sup>er</sup> contrat : « *lettre d'intention d'engagement à durée indéterminée* » conclu le 1<sup>er</sup> juillet 2016 entre Monsieur X et la Société A de droit étranger avec effet au 2 janvier 2017, « *dans le but de finaliser la procédure de constitution et autorisation* » de la Société B de droit luxembourgeois, et avec clause de transfert vers cette société après obtention des autorisations
- Autorisation d'exercice le 12 avril 2017
- 2<sup>ème</sup> contrat : « *indefinite employment and conducting officer agreement* » conclu le 28 avril 2017 entre Monsieur X et la Société B avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2017 et contenant une période d'essai de 6 mois
- Résiliation du 2<sup>ème</sup> contrat à l'essai le 6 octobre 2017
- Monsieur X conteste la validité de la période d'essai dans le 2<sup>ème</sup> contrat et considère que la résiliation du contrat est abusive (car sans motifs)
- La Société B conteste l'existence d'un contrat de travail avec Monsieur X (« *Conducting officer* »)

## 1. Formation du contrat de travail et contrat de travail

### 1.2. Existence d'un contrat de travail et validité de la période d'essai

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 10 mars 2022, n°CAL-2020-00085



#### ○ Existence d'une relation de travail entre Monsieur X et la Société B ? OUI

- Contrat qualifié de « contrat de travail » :
  - références aux dispositions du Code du travail ;
  - précision sur les tâches incombant à Monsieur X, ses obligations en cas de maladie (conformes aux obligations légales du salarié) ;
  - précision que Monsieur X est expressément soumis à l'autorité « hiérarchique » et au contrôle du conseil d'administration (modalités du contrôle définies de façon circonstanciée).
- Exercice des fonctions conjointement avec les autres directeurs
- Absence de pouvoir d'engager seul la société
- Absence de preuve que les stipulations du contrat ne correspondent pas à la réalité



**Rappel : en présence d'un contrat qualifié de contrat de travail → la partie qui affirme son caractère fictif doit en apporter la preuve**

# 1. Formation du contrat de travail et contrat de travail

## 1.2. Existence d'un contrat de travail et validité de la période d'essai

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 10 mars 2022, n°CAL-2020-00085



- **Validité de la période d'essai prévue dans le 2<sup>ème</sup> contrat → succession de contrats ou continuation du contrat au sein d'une même entité économique et sociale ?**

– **Existence d'une entité économique et sociale entre la Société A et la Société B ? OUI**

- Société A est actionnaire à 100% de la Société B ;
- constitution et lancement de la Société B par la Société A ;
- « Y » directeur de la Société A est administrateur de la Société B ;
- « Z » directeur des deux sociétés ;
- statuts sociaux comparables entre le personnel des deux sociétés ;
- embauche de Monsieur X par la Société B a été conçue et préparée par la Société A.

– **Fonctions identiques et continuation du contrat de travail ? OUI**

- prestations similaires prévues dans les 2 contrats ;
- 1<sup>er</sup> contrat stipule de façon ferme et définitive, l'embauche de Monsieur X par la Société B dans le cadre d'un CDI en cas d'aboutissement de la constitution de la Société B ;
- 2<sup>ème</sup> contrat stipule en des termes dépourvus d'équivoque que le contrat entre Monsieur X et la Société B = la continuation du contrat avec la Société A.

→ Continuation du 1<sup>er</sup> contrat qui ne prévoyait pas de clause d'essai

→ Nullité de la clause d'essai dans le 2<sup>ème</sup> contrat (**clause d'essai stipulée postérieurement à l'entrée en service**)

2<sup>ème</sup> contrat conclu pour une durée indéterminée *ab initio* → **résiliation de l'essai = licenciement abusif**



## 2. Santé et sécurité

### 2.1. Examen médical d'embauche

Cour d'appel (8<sup>ème</sup> Chambre), 5 janvier 2023, n°CAL-2020-00862

- Salarié « agent de sécurité » depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2015 → saisine de la Commission mixte le 5 décembre 2017 et salarié déclaré le 12 janvier 2018 par le médecin du travail incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail
- Reclassement professionnel refusé le 15 février 2018 par la Commission mixte car le salarié :
  - occupait son dernier poste de travail depuis moins de 3 ans ; et,
  - n'était **pas en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail lors de l'embauche.**
- Fin des indemnités pécuniaires de maladie le 15 février 2018 et cessation automatique du contrat de travail
- Action en condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour perte de rémunération et perte d'une chance → responsabilité contractuelle de l'employeur et manquement à l'obligation d'organiser une visite médicale d'embauche (clause contractuelle + article L. 326-1 du Code du travail)



« Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail. »

**Examen médical d'embauche** : objet = vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste déterminé  
→ au plus tard 2 mois après le début du travail, sauf pour les postes à risques : avant l'embauche



## 2. Santé et sécurité

### 2.1. Examen médical d'embauche

Cour d'appel (8<sup>ème</sup> Chambre), 5 janvier 2023, n°CAL-2020-00862



- Faute de l'employeur ? OUI → défaut d'examen médical d'embauche
  - organisation de l'examen médical d'embauche = **obligation à charge de l'employeur** (et non du salarié) ;
  - **obligation de l'employeur de soumettre le salarié à un examen médical d'embauche = obligation de résultat** (obligation de santé et sécurité = obligation de résultat) ;
  - inexécution de l'obligation acquise si le résultat n'est pas atteint → **pas besoin de prouver une faute** ;
  - exonération de la responsabilité en raison de la faute de l'Etat / Service de santé au travail pour retard considérable dans la tenue des visites d'embauche ? NON.
  
- Indemnisation du salarié ? NON
  - **préjudice pour perte de rémunération : non car incertain** (≠ preuve que la Commission mixte aurait nécessairement prononcé un reclassement → décision ne dépendant pas des critères d'éligibilité mais de la situation globale du salarié) ;
  - **préjudice pour perte de chance** de bénéficier d'un reclassement et de continuer d'exercer une activité rémunérée : **non car chance pas réelle et sérieuse** mais hypothétique.

## 2. Santé et sécurité

### 2.2. Reclassement professionnel

#### Conseil supérieur de la sécurité sociale, 12 janvier 2023, n°2023/0010



- Salariée « agent de nettoyage » : déclarée inapte à occuper son dernier poste de travail par le médecin du travail le 13 janvier 2022 (contre-indication : travail en milieu empoussiéré, contact avec des agents chimiques, produits de nettoyage, etc.) → **recommandation d'un reclassement externe**
  
- Décision de la Commission mixte du 11 février 2022 : reclassement interne avec réduction du temps de travail de 20% (reclassement interne possible en l'absence de preuve de préjudices graves pour l'employeur)
  
- Recours de la salariée contre cette décision le 31 mars 2022 : problèmes de santé et capacités professionnelles restantes ne sont pas compatibles avec l'exercice d'un poste au sein de l'entreprise
  
- Décision du Conseil arbitral de la Sécurité sociale du 12 août 2022 :
  - reclassement interne impossible en présence de l'état de santé de la salariée et des restrictions retenues par le médecin du travail ;
  - erreur manifeste d'appréciation de la Commission mixte → aurait dû prononcer un reclassement externe.
  
- Appel de l'Etat contre le jugement du Conseil arbitral de la Sécurité sociale le 23 septembre 2022

## 2. Santé et sécurité

### 2.2. Reclassement professionnel

Conseil supérieur de la sécurité sociale, 12 janvier 2023, n°2023/0010



#### ○ Droit à un reclassement externe ? OUI

– salariée déclarée inapte à exercer son dernier poste de travail ;

– **impossibilité d'un reclassement interne ? OUI → preuve par la salariée d'une impossibilité médicale de travailler à un poste adapté au sein de l'entreprise :**

- avis du médecin du travail → poste proposé par l'employeur après la décision de reclassement ≠ compatible avec l'état de santé de la salariée (existence et manipulation de produits chimiques) ;
- Rapport circonstancié et examen clinique d'ophtalmologues → ≠ de travail dans des milieux avec produits chimiques, toxiques + éviter les milieux poussiéreux + risque de détérioration de l'œil ;
- certificats d'un psychiatre → état dépressif et anxieux de la salariée.

○ Action de l'entreprise à se voir dispenser de procéder au reclassement interne = forclose

### 3. Délégation du personnel - Mise à pied du délégué

Tribunal du travail de Luxembourg, 20 octobre 2022, n°2562/22



- Salariée « Responsable comptable » engagée avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2010
- Salariée déléguée du personnel depuis novembre 2013
- Mise à pied de la déléguée du personnel le 26 janvier 2017



- **La faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas la qualité de délégué** (« *le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel* »)
- Manquements professionnels réitérés + conscients + pouvant entraîner des conséquences préjudiciables pour l'employeur = faute grave
- **En l'espèce, faute grave ? OUI**
  - rétention d'informations fiscales ayant entraînée des sanctions financières pour la société ;
  - manquement à l'obligation d'information en cas de maladie ;
  - propos mensongers au sujet d'une collègue de travail.

→ Mise à pied justifiée

## 4. Procédure de licenciement - notification du licenciement Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 24 mars 2022, n°CAL-2021-00596



- Licenciement avec préavis notifié le 19 mars 2020 → courrier de licenciement envoyé à l'adresse figurant sur le contrat de travail et les fiches de salaire du salarié
- Le salarié affirme ne plus vivre à cette adresse au moment de l'envoi dudit courrier



- **Régularité de la notification du licenciement à l'ancienne adresse du salarié ? OUI**
  - **obligation du salarié d'informer l'employeur de son adresse ou de tout changement de domicile ;**
  - notification du licenciement à la seule adresse communiquée par le salarié à l'employeur ;
  - absence de preuve que le salarié ait dûment informé son employeur du changement d'adresse avant l'envoi de la lettre de licenciement.

→ Régularité de la notification du licenciement – pas de licenciement oral abusif



## 5. Moyen de preuve

### 5.1. Rapport de détective privé

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 9 juin 2022, n°CAL-2020-00241



- Salarié en incapacité de travail à partir du 14 juin 2014 → Licenciement avec effet immédiat le 20 août 2014 (≠ de protection au moment du licenciement)



#### ○ Faute grave ? OUI

- Intrusion un dimanche dans les locaux de la banque durant l'incapacité de travail afin d'accéder au réseau de la banque → action de nature à compromettre la crédibilité de la maladie et absence d'éléments permettant de justifier cette action
- Soustraction frauduleuse de documents appartenant à la banque → acte illicite préjudiciable à la banque
- Absence sans motif valable lors d'un contrôle CNS et refus injustifié de se présenter à un contre-examen médical
- Rencontres d'ordre privé entre le salarié et une collègue durant sa période d'incapacité de travail → reproche a écarté pour :
  - manque de précision quant à l'accusation d'avoir organisé ces rencontres dans le but de mener des activités contraires aux intérêts de la Banque ; et,
  - être basé sur un **rapport d'enquête d'un détective privé = moyen de preuve illicite car atteinte illégitime à la vie privée des salariés.**

→ Licenciement avec effet immédiat justifié



## 5. Moyen de preuve

### 5.1. Rapport de détective privé

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 9 juin 2022, n°CAL-2020-00241



Jurisprudence récente sur rapport d'enquête par un détective privé :

→ = **moyen de preuve illicite** (Cour d'appel, 25 juin 2020, n°CAL-2019-00881)

**mais ≠ nullité du licenciement**  
(Cour d'appel, 13 juin 2019, n°45150)

## 5. Moyen de preuve

### 5.2. Messagerie privée

Cour de cassation, 15 décembre 2022, n°156/2022 et Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 27 janvier 2022, n°CAL-2021-00184



- Résiliation le 21 février 2020 de la période d'essai de la salariée puis mise à pied pour faute grave le 23 mars 2020 (suite à l'annonce le 24 février 2020 de sa grossesse)
- Motifs de la mise à pied : échanges durant le temps de travail de messages à caractère gravement injurieux, irrespectueux et dénigrants envers plusieurs collaborateurs et l'employeur
- Moyen de preuve : communications échangées *via* l'application privée « *Whatsapp* » de la salariée sur l'ordinateur professionnel mis à sa disposition

## 5. Moyen de preuve

### 5.2. Messagerie privée

Cour de cassation, 15 décembre 2022, n°156/2022 et Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 27 janvier 2022, n°CAL-2021-00184



Décision de la Cour d'appel du 27 janvier 2022 :

- **Surveillance au sens de l'article L. 261-1 du Code du travail ? NON** → découverte des échanges lors d'une recherche ponctuelle de documents à sauvegarder avant la remise à zéro de l'ordinateur suite à la résiliation de la période d'essai
  
- **Possibilité pour l'employeur d'invoquer les communications « WhatsApp » pour sanctionner la salariée ? OUI** → moyen de preuve licite :
  - ordinateur allumé et non protégé par un mot de passe ;
  - messages librement accessibles et non spécifiquement identifiés comme privés ;
  - présomption de message à caractère professionnel non protégé par le secret des correspondances ;
  - ≠ information faite à l'employeur de la présence d'une application de messagerie privée dans son ordinateur professionnel et ≠ sollicitation sur la possibilité d'en effacer le contenu ;
  - ≠ atteinte à la vie privée.

→ Mise à pied justifiée : résiliation du contrat de travail

**Pourvoi en cassation pour violation du droit au respect de la vie privée sur le lieu de travail et du principe du secret des correspondances**

## 5. Moyen de preuve

### 5.2. Messagerie privée

Cour de cassation, 15 décembre 2022, n°156/2022 & Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 27 janvier 2022, n°CAL-2021-00184



**Décision de la Cour de cassation du 15 décembre 2022 :**

○ **Caractère professionnel des messages non protégés par le secret des correspondances ? OUI**

- messages découverts sur l'ordinateur professionnel mis à disposition par l'employeur à la salariée pour les besoins de l'exécution de ses tâches ;
- motif légitime de l'employeur de contrôler l'outil professionnel dans le cadre de l'organisation de l'entreprise ;
- messages librement accessibles et non protégés par un mot de passe ;
- messages non spécifiquement identifiés comme privés.

**Moyen de preuve recevable**

## 5. Moyen de preuve

### 5.2. Messagerie privée

Cour de cassation, 15 décembre 2022, n°156/2022 & Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 27 janvier 2022, n°CAL-2021-00184



**Jurisprudence constante** (Cour d'appel du 12 novembre 2015, n°41245, et du 31 mai 2018, n°43972)

Tout document découvert qui porte sur des données strictement professionnelles = en principe un **moyen de preuve licite**

**Vigilance** si les fichiers dans lesquels sont découverts les échanges sont répertoriés comme « privés » / les emails comportant un objet caractérisé comme « privé » ou laissant manifestement supposer qu'il est privé → ouverture des emails ne devrait en principe pouvoir s'effectuer qu'en présence du salarié et/ou avec son autorisation expresse.



Conseils avant d'invoquer des correspondances à l'appui d'une sanction disciplinaire :

- **Analyser les circonstances de la découverte du contenu** (p.ex. motifs de l'accès au matériel du salarié)
- **Analyser les éventuelles dispositions prises par le salarié** (p.ex. intitulés des messages, protection par mot de passe, etc.)

## 6. Licenciement

### 6.1. Licenciement avec préavis peu de temps après la fin de la période d'essai Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 14 juillet 2022, n°CAL-2021-00178



- Salarié embauché en tant que « consultant » le 31 mars 2017 avec une période d'essai de 6 mois prenant fin le 30 septembre 2017
- Licenciement avec préavis le 27 octobre 2017 :
  - Déplacements effectués sans autorisation de la direction entre le 5 avril 2017 et le 18 juillet 2017
  - Réservations effectuées le 29 août 2017 et le 12 juin 2017 sans respecter la procédure interne
  - Remise tardive à la comptabilité de notes de frais pour des déplacements :
    - effectués les mois de mai et juin 2017 → le 7 juin et le 30 juillet 2017 ;
    - effectués le mois de juillet 2017 → le 26 octobre 2017.



- Motifs réels et sérieux ? NON → **licenciement peu de temps après la fin de la période d'essai pour des faits similaires à ceux commis durant la période d'essai, et pendant une période relativement courte après la fin de la période d'essai** (≠ de faits nouveaux à l'appui du licenciement)

→ Licenciement avec préavis abusif



**Finalité de la période d'essai pour l'employeur = vérifier les compétences et aptitudes du salarié nouvellement embauché**  
**Etre attentif à la date de fin de la période d'essai !!**

## 6. Licenciement

### 6.2. Licenciement pour motifs économiques

Cour d'appel (8<sup>ème</sup> Chambre), 14 juillet 2022, n°CAL-2021-00293



- Licenciement avec préavis pour des raisons économiques le 14 novembre 2018 → fermeture définitive du magasin dans lequel le salarié travaillait



#### ○ Motifs réels et sérieux ? OUI

- rappel : appréciation des difficultés économiques au niveau de la société ou du département / magasin ;
- baisse d'environ 27% du chiffre d'affaires global du magasin entre 2015 et 2017 et d'environ 10,6% en 2018 par rapport à 2017 → **diminution conséquente du chiffre d'affaires est à elle seule suffisante pour constituer un motif économique ;**
- disparition des postes de travail suite à la fermeture du magasin (non renouvellement du bail) ;
- les bons résultats obtenus par le groupe dans son ensemble ne sont pas de nature à remettre en cause la décision de l'employeur de supprimer l'activité qui n'a pas apporté les résultats escomptés ;
- **≠ d'obligation de proposer un poste de remplacement dans un autre magasin de la société ;**
- **ouverture ultérieure (après fin des relations de travail) d'un autre magasin au Luxembourg n'enlève pas les difficultés économiques existantes dans le magasin.**

→ Licenciement pour motifs économiques justifié

## 6. Licenciement

### 6.3. Licenciement avec effet immédiat pour absence injustifiée

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 2 juin 2022, n°CAL-2020-00322



- Certificat médical du salarié → incapacité de travail du 4 mai 2015 au 28 mai 2015 (absentéisme continu depuis le 10 mars 2015)
- Convocation par l'employeur auprès de 2 médecins de contrôle le 13 mai 2015 : salarié apte à reprendre son travail à partir du 18 mai 2015
- Salarié informé de cette conclusion par les médecins + mise en demeure de l'employeur du 15 mai 2015
- Licenciement avec effet immédiat le 23 mai 2015 pour absence injustifiée depuis le 19 mai 2015



- **Protection du salarié durant la maladie ? NON**
  - Conséquence suite au contrôle des médecins de contrôle :
    - **renversement de la présomption d'incapacité de travail liée au certificat médical établi par le médecin traitant du salarié en date du 4 mai 2015 ;**
    - **fin de l'incapacité de travail et obligation du salarié de reprendre le travail à partir du 19 mai 2015.**
  - ≠ d'information à l'employeur d'une nouvelle incapacité de travail, ≠ remise d'un certificat médical dans les 3 jours
- Faute grave ? OUI → absence injustifiée de 5 jours

→ Licenciement avec effet immédiat justifié



## 6. Licenciement

### 6.4. Licenciement avec effet immédiat pour défaut de titre de séjour

Tribunal du travail de Luxembourg, 7 janvier 2022, n°77/2022



- Salariée ressortissante de pays tiers embauchée en qualité « d'agent de nettoyage » suivant CDI du 3 octobre 2016
- Expiration du titre de séjour « travailleur salarié » le 28 août 2019 → demande de l'employeur le 28 novembre 2019 et le 14 janvier 2020, de déposer sa nouvelle carte de séjour dans les plus brefs délais
- 14 février 2020 : la salariée informe l'employeur de la décision du 15 janvier 2020 de refus du Ministère des affaires étrangères (MAE) de sa demande en obtention d'un titre de séjour
- Licenciement avec effet immédiat le 27 février 2020 pour défaut de titre de séjour



- **Faute grave ? OUI → salariée en situation irrégulière au moment du licenciement :**
  - absence d'un titre de séjour pour une « activité salariée » valable ;
  - absence de recours contre la décision de refus du MAE en renouvellement du titre de séjour ;
  - **interdiction légale d'employer un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier → risque de poursuites pénales pour l'employeur.**

→ Licenciement avec effet immédiat justifié



## 6. Licenciement

### 6.4. Licenciement avec effet immédiat pour défaut de titre de séjour Tribunal du travail de Luxembourg, 7 janvier 2022, n°77/2022



Obligation légale de l'employeur :

- **d'exiger et de vérifier que le ressortissant, avant d'occuper le poste, dispose effectivement d'une autorisation de séjour valable ;**
- **de conserver, pendant la durée de la période d'emploi, une copie de l'autorisation de séjour ou du titre de séjour et ce, en vue d'une éventuelle inspection.**



Cour d'appel 16 janvier 2020, n°CAL-2019-00553

**L'employeur étant tenu de vérifier la présence des autorisations requises, il ne peut par la suite licencier le ressortissant de pays tiers pour défaut d'autorisation de séjour.**



Prévoir dans le contrat de travail une clause suspensive stipulant que celui-ci prendra effet sous réserve de la délivrance préalable par les autorités compétentes au ressortissant de pays tiers d'une autorisation de séjour en vue d'une activité salariale.

Prévoir une clause disposant que le salarié doit procéder aux démarches nécessaires quant au renouvellement de son titre venant à expiration.

## 6. Licenciement

### 6.5. Licenciement avec effet immédiat pour violation de l'obligation de loyauté

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 20 octobre 2022, n°CAL-2020-00786



- Contrat de travail conclu le 30 novembre 2003
- Licenciement avec effet immédiat le 12 novembre 2015 : constitution d'une société concurrente de droit luxembourgeois + nomination comme administrateur unique sans accord préalable et à l'insu de l'Employeur
  - violation de l'obligation de loyauté, de non-concurrence et de la clause d'exclusivité
- Demande reconventionnelle de la Société : indemnités pour violation des obligations contractuelles sur le fondement de la clause pénale prévue au contrat de travail



- Rappel : **obligation de bonne foi inhérente au contrat de travail interdit au salarié de nuire aux intérêts de l'employeur → interdiction du salarié de développer une activité concurrente à l'employeur**

## 6. Licenciement

### 6.5. Licenciement avec effet immédiat pour violation de l'obligation de loyauté

Cour d'appel (3<sup>ème</sup> Chambre), 20 octobre 2022, n°CAL-2020-00786



- Faute grave ? OUI → violation de l'obligation de loyauté / clause d'exclusivité / non-concurrence
  - **Activité réelle et concurrentielle ? OUI**
    - création de la Société C le 9 octobre 2014 dont le salarié est nommé administrateur unique
    - objet social des deux sociétés → activités similaires
    - activité de la Société C bien que relativement modeste est réelle
  - **Faute du salarié constituée par la violation de son obligation contractuelle de loyauté résultant du contrat de travail → l'employeur n'a pas besoin de démontrer l'existence d'un préjudice moral en lien avec l'activité concurrentielle exercée à son insu par un salarié de l'entreprise**
  - Information / accord préalable de l'Employeur ? NON → absence de preuve
  - Gravité suffisante au regard de la nature de la fonction du salarié et du niveau d'instruction requis pour mener à bien ces missions

→ Licenciement avec effet immédiat justifié

- Droit de l'employeur à des indemnités sur le fondement de la clause pénale ? OUI (droit à un mois de salaire) → **validité de la clause pénale** + faute du salarié constitue une violation des obligations contractuelles

## Merci pour votre attention



Me Christian JUNGERS  
Partner

☎ 227 330 760

✉ [christian.jungers@kleyrgrasso.com](mailto:christian.jungers@kleyrgrasso.com)



Me Céline DEFAY  
Partner

☎ 227 330 702

✉ [celine.defay@kleyrgrasso.com](mailto:celine.defay@kleyrgrasso.com)