

# **Les midis de l'entreprise**

## **L'actualité en droit du travail : quelles sont les nouveautés en matière de jurisprudence ?**

---

# Introduction

**Louis Berns**

Partner

## Agenda

- 28 mai 2020, CAL-2019-00591 – période d’essai
- 23 avril 2020, CAL-2018-01055 – heures supplémentaires
- 25 juin 2020, CAL-2019-00793 – absence injustifiée de 7 jours
- 28 mai 2020, CAL-2018-00701 – responsabilité du salarié
- 23 avril 2020, CAL-2018-00064 – complément de salaire/droit acquis
- 23 avril 2020, CAL-2019-00034 – dispense de travail / transaction
- Discussion potentiels impacts Covid-19

# Succession de contrats et période d'essai

## Cour d'appel, 28 mai 2020 (CAL-2019-00591)

### ■ Faits

- Février 2015: embauche d'un boucher sous CDI assorti d'une période d'essai
- Octobre 2016: licenciement du salarié avec préavis de deux mois
- Janvier 2018: conclusion d'un nouveau contrat de travail incluant une période d'essai de 3 mois avec ce même salarié, pour le même poste
- Février 2018: résiliation du second contrat de travail pendant la période d'essai

### ■ Débat juridique

- La période d'essai insérée dans un second contrat de travail avec le même salarié et pour le même poste est-elle valable ?

### ■ Conclusion

- Application pratique de l'article L. 121-5 (3) du Code du Travail
- Validité de la nouvelle clause à l'essai en cas de nouvelle embauche après un an de césure car il n'y avait en l'espèce pas de continuation des relations de travail
- Clause d'essai valable car les deux embauches étaient indépendantes l'une de l'autre

# Heures supplémentaires

## Cour d'appel, 23 avril 2020 (CAL-2018-01055)

### ■ Faits

- Licenciement avec préavis du salarié
- Le salarié conteste son licenciement devant le tribunal du travail
- Demande de paiement de 602,35 heures supplémentaires pour un montant total de EUR 11.957.- basée sur la fiche de salaire dont les 602.35 heures ont été comptabilisées au profit du salarié comme étant des heures de récupération

### ■ Débat juridique

- La fiche de salaire permet-elle d'établir la prestation d'heures supplémentaires par le salarié?

### ■ Conclusion

- La fiche de salaire lie l'employeur pour émaner de lui. Elle constitue une preuve opposable à l'employeur et elle vaut reconnaissance des montants que ce dernier redoit au salarié.

# Absence injustifiée de 7 jours

## Cour d'appel, 25 juin 2020 (CAL-2019-00793)

### ■ Faits

- Salarié en incapacité de travail depuis le 19 mai 2017
- Information de l'employeur quant à la prolongation de l'arrêt de maladie un mois plus tard
- Absence de fourniture du certificat médical couvrant la prolongation de maladie
- Licenciement avec effet immédiat pour faute grave

### ■ Débat juridique

- Est-ce que le fait pour un salarié absent de ne pas avoir rempli les conditions de l'article L. 121-6 du Code du travail est constitutif d'une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat ?

### ■ Conclusion

- Le salarié n'était pas protégé au moment du licenciement (non respect de l'article L. 121-6 du Code du travail)
- Prise en compte de l'ancienneté de service (7 ans) et de l'absence d'avertissements préalables : cette faute constituait un fait unique et isolé
- Prise en compte du fait que l'employeur était informé de l'état de santé défaillant du salarié, alors même qu'il n'a pas reçu le certificat médical
- Licenciement abusif: une absence injustifiée de 7 jours, dans le cas d'espèce, ne constitue pas une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

# Responsabilité du salarié

## Cour d'appel, 28 mai 2020 (CAL-2018-00700/00701)

### ■ Faits

- Vendeur de véhicules neufs et d'occasion
- Fautes commises dans le cadre de la vente de véhicules ayant engendré des pertes financières pour l'employeur
- Demande de remboursement de EUR 52.000.- en raison des fautes commises

### ■ Débat juridique

- Sous quelles conditions la responsabilité du salarié envers son employeur peut-elle être engagée?

### ■ Conclusion

- Application pratique de l'article L. 121-9 du Code du travail
- Les fautes invoquées constituaient aussi les motifs de licenciement (avec préavis!) -> relativité de la gravité des fautes
- Contreseing de la direction du garage
- La responsabilité du salarié n'est engagée que s'il y a faute intentionnelle ou négligence particulièrement grossière ayant engendré un préjudice financier

# Complément de salaire/droit acquis

## 23 avril 2020, CAL-2018-00064

### ■ Faits

- Exclusion sans autre formalité du salarié du système de rémunération variable *Sales and Incentive Plan* (SIP) complété annuellement par des *Incentive Plan Letters* (IPL) et ayant généré des commissions moyennes de EUR 25.000.- / an touchées sur plusieurs années
- Le Salarié argue de la nullité de la modification d'un élément substantiel du contrat de travail et réclame paiement des commissions sur 3 années

### ■ Débat juridique

- L'exclusion du salarié du SIP constitue-t-elle une modification d'un élément substantiel du contrat de travail de travail soumise à la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail?

### ■ Conclusion

- Le contrat de travail précisait que toute gratification, bonus ou prime constitue une libéralité de l'employeur sans engendrer un droit acquis. Les IPL annuels précisait que l'accès à un IPL ne constitue pas un droit acquis ni ne crée un droit à l'admission à un nouveau IPL
- Pour donner naissance à un droit acquis l'usage doit être général, constant et fixe
- SIP et IPL variables et limités dans le temps et donc dépourvus de constance et de fixité
- Pas de droit acquis – système de rémunération variable n'est pas une clause essentielle du contrat – exclusion du salarié du SIP non soumise à l'article L.121-7 du Code du travail

# Transaction et dispense de travail

## Cour d'appel, 23 avril 2020 (CAL-2019-00034)

### ■ Faits

- Licenciement avec préavis d'un vendeur en téléphonie, assorti d'une dispense de travail durant toute la durée du préavis
- Signature d'une transaction au moment même du licenciement stipulant une dispense de travail, le paiement des indemnités légales et une renonciation du salarié à toute action judiciaire à l'encontre du licenciement intervenu
- Action judiciaire du salarié envers son ancien employeur en nullité de la transaction (*absence de paraphes, contrainte*) et en licenciement abusif

### ■ Débat juridique

- La transaction était-elle valable ? Quels sont les critères?

### ■ Conclusion

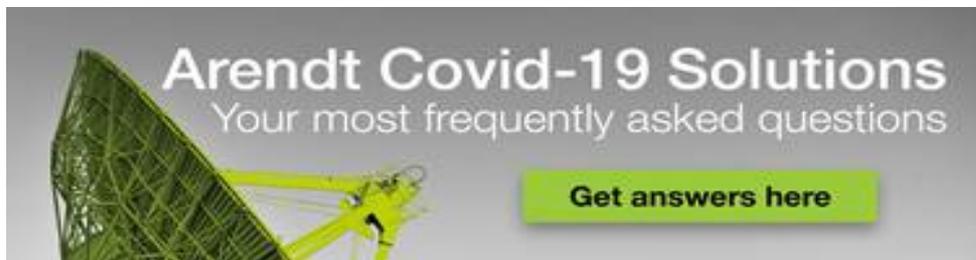
- Application stricte des conditions des articles 2044 ss. du Code Civil
- Absence de concessions réciproques = nullité de la transaction pour défaut de cause
- Action judiciaire recevable malgré la signature de la transaction et licenciement déclaré abusif

## Outlook Covid-19 : hypothèses pratiques

Les jurisprudences citées concernent toutes des situations pré-Covid 19, crise ayant chamboulé les marchés de toutes parts. La crise Covid 19 a mis en exergue différentes problématiques, notamment :

- Quid des bonus 2020?
  - Pour donner naissance à un droit acquis / usage, le bonus doit être général, constant et fixe. La crise Covid 19 a fortement impacté les entreprises de manière imprévisible : quels sorts à réserver pour des bonus initialement prévisibles au début de l'année 2020?
  
- Quid de la possibilité pour l'employeur d'engager la responsabilité de son salarié si ce dernier devait contaminer des collègues, voire causer la fermeture partielle ou intégrale de l'entreprise suite à son arrivée sur le lieu de travail en étant porteur du virus?
  - Obligations accrues de l'employeur depuis l'arrivée du Coronavirus au Luxembourg (articles L.312-1 & suivants qui imposent une obligation légale d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail).

Visitez notre page consacrée aux solutions Arendt Covid-19 et installez l'application Arendt Insights pour trouver les questions les plus fréquemment posées et nos réponses :



<http://bit.ly/ArendtCovid19Solutions>



<https://apps.apple.com/lu/app/arendt-insights/id1506580191>

# Vos contacts en droit du travail

- Louis Berns, Partner, [louis.berns@arendt.com](mailto:louis.berns@arendt.com)
- Philippe Schmit, Partner, [philippe.schmit@arendt.com](mailto:philippe.schmit@arendt.com)
- Louisa Silcox, Counsel, [louisa.silcox@arendt.com](mailto:louisa.silcox@arendt.com)
- Annabelle De Lima, Senior Associate, [annabelle.delima@arendt.com](mailto:annabelle.delima@arendt.com)
- Virginie Roger-Schroeder, Senior Associate, [virginie.roger@arendt.com](mailto:virginie.roger@arendt.com)
- Gaëlle Leclerc, Associate, [gaelle.leclerc@arendt.com](mailto:gaelle.leclerc@arendt.com)
- Kim Meis, Associate, [kim.meis@arendt.com](mailto:kim.meis@arendt.com)
- Louis Arendt , Associate, [louis.arendt@arendt.com](mailto:louis.arendt@arendt.com)
- Elise Wojciechowski, Paralegal, [elise.wojciechowski@arendt.com](mailto:elise.wojciechowski@arendt.com)
- Secrétariat : +352 40 78 78 214

Cette présentation est destinée à fournir des informations sur les récents développements légaux et ne couvre pas tous les aspects des sujets évoqués. Elle n'a pas été rédigée pour fournir des conseils juridiques ou autres, et ne se substitue pas à la consultation d'un professionnel du droit avant tout engagement.