



Arendt Case Law Forum Droit du travail

Arendt Case Law Forum
Auditorium – Arendt House
29/11/2023

arendt.com

CONFIDENTIALITY REMINDER
This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.



Droit du travail

Your contacts/speakers



Philippe Schmit
Partner



Jean-Luc Pütz
Partner



Lorraine Chery
Counsel



Noémie Haller
Counsel



Arnaud Huguenel
Counsel



Annabelle de Lima-Ted
Senior Associate



Kim Meis
Senior Associate



Thérèse Ruch-Lallart
Associate



Caroline Fort
Associate



Elise Wojciechowski
Advisor

arendt.com



Table des matières

1. Actualités jurisprudentielles

2. Actualités législatives



The background of the slide is a photograph of two skydivers in a blue and white sky. The skydivers are wearing helmets and jumpsuits, and are in a spread-eagle position. The sky is filled with white clouds. The right side of the slide is a solid blue area with a white geometric pattern of lines forming a star-like shape.

Table des matières

1. Actualités jurisprudentielles



Cumul contrat de travail et mandat social



■ Cour d'appel, 3^e, 13 juillet 2023, n°CAL-2021-00956 du rôle

■ Cour d'appel, 8^e, 13 juillet 2023, n°CAL-2020-00664 du rôle



- Personnes ayant un contrat de travail et qui ne sont pas officiellement investies d'un mandat social dans la société (administrateur/gérant)
- **Première affaire** : salarié chargé de la gestion quotidienne d'un café et qui n'a plus perçu son salaire depuis près d'un an.
- **Deuxième affaire** : salarié ayant un salaire très élevée qui n'a plus été payé depuis un certain temps et qui veut être admis au passif privilégié de la faillite de la société

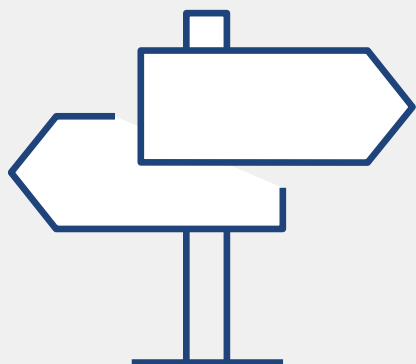


- ***La qualité de “dirigeant de fait” exclut-elle l'existence d'une subordination et donc le cumul entre mandat social et contrat de travail ?***



- Un cumul est possible sous certaines conditions
- La question de la rémunération peut avoir une influence sur l'appréciation
- Un dirigeant de fait n'ayant pas de tâche technique distincte, n'est pas un salarié subordonné

Modification du contrat de travail



■ Cour d'appel, 13 juillet 2023, n°CAL-2022-00399 du rôle



- Salarié embauché en tant que “*Responsable Adjoint Département Compliance*”
- Information que le salarié sera nommé au poste de “*Senior Compliance – AML Expert*”
- Démission avec effet immédiat basée sur l'article L.121-7 du Code du travail

➤ Action en justice afin de voir constater que la nomination au poste de “*Senior Compliance*” est une **modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié** et de constater que la démission avec effet immédiat doit s'analyser comme un licenciement

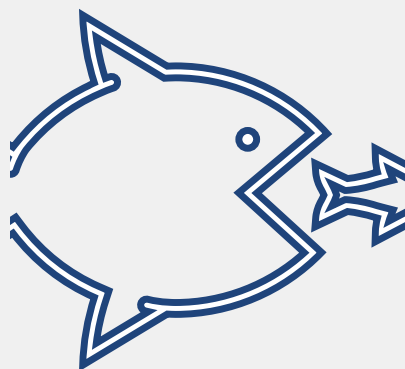


- ***Est-ce que le fait pour l'employeur de changer unilatéralement la fonction d'un salarié est à considérer comme modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié au sens de l'article L. 121-7 du Code du travail?***



- Fonction du salarié peut être une clause essentielle
- Vérification si modification d'une clause essentielle en défaveur: comparaison différent éléments (i.e. salaire, tâches et responsabilités, horaires/durée de travail, etc)
- **En l'espèce – modification d'une clause essentielle? (NON)**
 - Clause de flexibilisation; même salaire, absence description tâches; absence preuve que moins de responsabilités
 - Seul changement = dénomination des fonctions
 - Salarié n'a pas établi que sa nouvelle affectation était constitutive d'une modification d'une clause essentielle du contrat
- **Confirmation jugement:** (1) absence de modification d'une clause essentielle et (2) que le salarié ne peut pas se prévaloir de l'article L. 121-7 pour justifier sa démission

Obligation de loyauté durant l'exécution du contrat de travail



■ Cour d'appel, 15 juin 2023, n°CAL-2022-00592 du rôle



- Salarié avec plus de 6 ans d'ancienneté
- Licencié avec effet immédiat pour préparation d'une activité concurrente durant l'exécution du contrat de travail
- Le salarié avait incité un prestataire de la banque à traiter directement avec lui par le biais de sa future structure

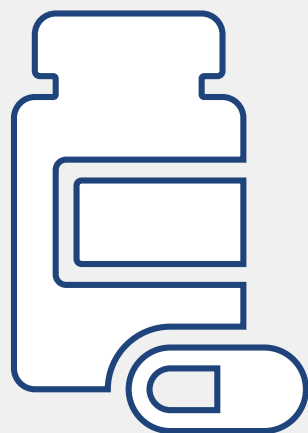


- ***Quel est le devoir spécifique imposé au salarié en termes de loyauté envers l'employeur, et comment cela se manifeste-t-il en ce qui concerne la préparation d'une activité concurrentielle pendant l'exécution d'un contrat de travail?***



- Dans le cadre de ses relations de travail et même en l'absence de clause de non-concurrence, le salarié est tenu, sur base d'une obligation générale de loyauté, de s'abstenir de concurrencer l'employeur, et ce devoir de loyauté lui impose une obligation de fidélité qui lui interdit d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte.
- Cette obligation de non-concurrence ne fait cependant pas obstacle à ce que le salarié prépare une future activité concurrente de celle de son employeur, à la condition que cette concurrence ne devienne effective qu'après l'expiration du contrat de travail.

Maladie du salarié



■ Cour d'appel, 13 juillet 2023, n°CAL-2021-00811 du rôle



- Salarié en état de maladie dûment déclaré durant +/- 1 mois
- 3 juin 2019: Convocation à contre-visites médicales prévues le 5 juin 2019
- Salarié ne s'est pas présenté aux contre-visites médicales
- 6 juin 2019: Convocation à l'entretien préalable malgré le fait que l'employeur était en possession d'un certificat de maladie
- Licenciement
- Raison avancée pour absence aux contre-visites: défaut de réception des convocations

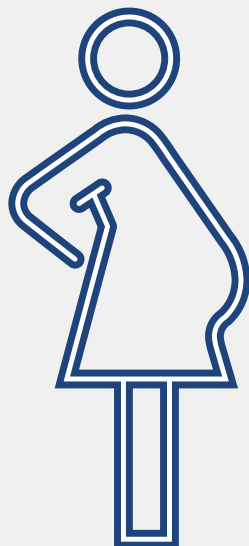


- ***Est-ce qu'un employeur peut valablement licencier malgré l'état de maladie constatée en raison du défaut de présentation aux contre-visites médicales?***



- Un certificat de maladie déclenche une présomption de maladie que l'employeur peut renverser via contre-visites
- L'employeur n'a pas prouvé la réception des convocations aux contre-visites médicales (envoi sur adresse mail)
- Dates très rapprochées (3 juin 2019 – 6 juin 2019)
- Présomption de maladie déclenchée par les certificats médicaux reste applicable
- Licenciement abusif
- Conseil: ménagez-vous une preuve de réception des courriers délicats!

Femme enceinte en situation d'emploi irrégulière



■ Ordonnance du Président de la Cour d'appel, 19 octobre 2023, n°CAL-2023-00496 du rôle



- Femme enceinte en situation irrégulière d'emploi constatée à la suite d'un contrôle de l'ITM (défaut d'autorisation de travail valable)
- Résiliation avec effet immédiat du contrat de travail
- Action en nullité du licenciement et demande en réintégration devant le Président du Tribunal du travail de Luxembourg
- Ordonnance du Président du Tribunal du travail faisant droit aux demandes de la salariée

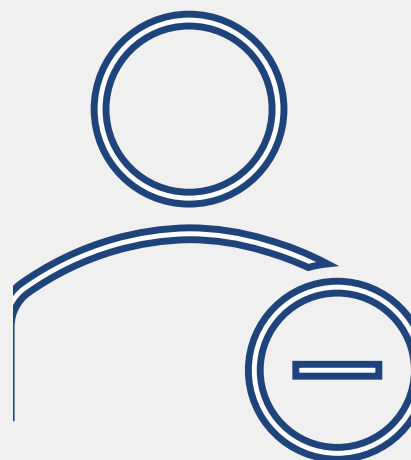


- ***Est-il possible de résilier avec effet immédiat un contrat de travail d'une salariée en raison de sa situation d'emploi irrégulière, malgré la protection contre tout licenciement dont elle bénéficie du fait de son état de grossesse ?***



- Résiliation justifiée
- Obligation de résilier le contrat de travail du fait de la situation d'emploi irrégulière
- Réintégration refusée

Absence injustifiée du salarié (2 jours)



■ Cour d'appel, 29 juin 2023, n°CAL-2020-00771 du rôle



- Salarié cuisinier d'un petit restaurant, 51 ans et 10 mois d'ancienneté
- Absence injustifiée durant 2 jours consécutifs (suite à un congé maladie)
- Licenciement avec effet immédiat du salarié

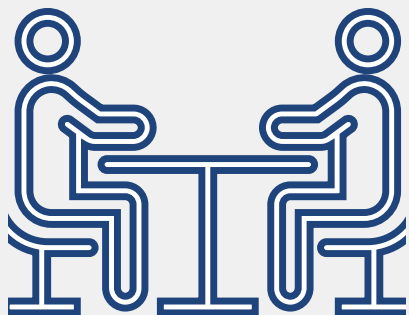


- ***Une absence injustifiée de 2 jours consécutifs est-elle suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat ?***



- Présence du salarié au poste = obligation de résultat
- Défaut de preuve de la justification de l'absence par le salarié
- Appréciation in concreto: taille de l'entreprise, désorganisation engendrée par l'absence, ancienneté du salarié
- « Néanmoins, l'absence injustifiée, sans information de son employeur, pendant deux jours consécutifs du salarié, qui était le seul cuisinier au service de l'intimée et dont la carence a nécessairement perturbé le bon fonctionnement et l'organisation de l'entreprise de restauration relativement petite, constitue un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que PERSONNE1.) n'avait qu'une ancienneté de service de seulement 10 mois. »

Transaction



■ Cour d'appel, 6 juillet 2023, n°CAL-2021-00630 du rôle



- Un salarié invoquait la nullité de la transaction conclue avec son employeur pour plusieurs raisons :
 - Avoir été signée avant la notification du licenciement et des motifs de celui-ci ;
 - Absence de consentement libre et éclairé en l'absence d'un délai de réflexion ; et
 - Caractère dérisoire des concessions de l'employeur.



- ***La convention transactionnelle était-elle valable et notamment pouvait-elle être conclue avant la notification de la rupture du contrat de travail ?***



- La Cour rappelle les dispositions des articles 2044s du Code civil et retient que « *la transaction est en principe valable en matière de droit du travail et il n'existe aucune règle prohibant la conclusion de toute transaction avant la fin de la relation de travail et privant de ce fait les parties de leur droit légitime de régler immédiatement à l'amiable un différend en cours d'exécution du contrat* »; la loi ne prévoit pas davantage de réserves quant au fait qu'une transaction ne pourrait être formalisée qu'après la notification régulière du licenciement.
- Concessions valables de la part de l'employeur :
 - Dispense de travail durant le préavis ;
 - Prise en charge d'une formation professionnelle après la rupture du contrat de travail.



Table des matières

2. Actualités législatives



Lanceurs d'alerte

Loi du 16 mai 2023 sur la protection des personnes qui signalent des violations



Principales nouveautés

■ **Protection des personnes signalant des violations de la loi contre les mesures de représailles**

■ **Obligations de l'employeur :**

- Mise en place d'un canal de signalement interne / procédure interne et de suivi
- Délai : 17.12.2023 si +de 49 et moins de 250 salariés, depuis le 21.05.2023 si +de 249 salariés)
- Optionnel (mais recommandé) si moins de 50 salariés (encourager les signalements internes plutôt que les signalements externes auprès des autorités compétentes)

Harcèlement moral

*Loi du 29 mars 2023
relative à la protection
contre le harcèlement à
l'occasion des relations de
travail*



Principales nouveautés

■ **Obligations de l'employeur :**

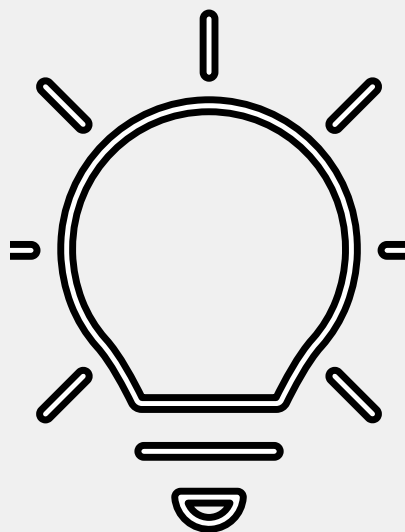
- Mise en place de mesures de prévention contre le harcèlement moral / procédure interne:
 - Définir les moyens mis à disposition des victimes
 - investigation rapide et impartiale
 - Sensibiliser les salariés et dirigeants
 - Informer la délégation du personnel / les salariés sur les obligations
 - Informer et former les salariés
- Délai : 09.04.2023

■ **Protection de la victime / des témoins contre les mesures de représailles**

■ **Saisine de l'ITM suivi d'une procédure spécifique**

■ **Sanctions administratives et pénales**

Arendt's full service solution



Lanceurs d'alerte

Gestion des signalements et alertes

Solution intégrée clé en main – Externalisez vos canaux de signalement par le biais de notre solution intégrée sous forme d'abonnement annuel, qui vous permettra de vous mettre rapidement en conformité avec vos obligations légales et garantit l'impartialité, la confidentialité et notre savoir-faire dans le traitement des alertes et des rapports.



La loi du 16 mai 2023 étend le champ d'application de la protection des lanceurs d'alerte. D'autres textes législatifs et réglementaires, tels que la loi du 29 mars 2023 portant sur le harcèlement moral, imposent également aux entreprises la mise en place de procédures appropriées (à noter qu'en matière de harcèlement, cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité).

La nouvelle loi sur les lanceurs d'alerte prévoit, pour les entreprises :

- **d'au moins 50 travailleurs**, l'obligation de mettre en place des procédures de signalement en interne. Ces procédures doivent respecter un ensemble de règles visant à garantir la confidentialité du lanceur d'alerte ainsi que le sérieux et l'efficacité du traitement des alertes ;
- **de 50 à 249 travailleurs**, de remplir leurs obligations avant le 17 décembre 2023 ;
- **de 250 travailleurs ou plus**, de mettre en place les procédures appropriées dès maintenant.

Les entreprises ont le choix d'externaliser les canaux de signalement auprès d'un fournisseur de services. Arendt propose une solution intégrée clé en main qui vous aidera à remplir l'ensemble de vos obligations légales: mise à jour de vos procédures internes, garantie de confidentialité, avis sur le caractère crédible et sérieux de l'alerte, qualification juridique des faits, évaluation des risques administratifs, civils et pénaux, conduite d'investigations internes conformément aux procédures en place, actions à mener, etc. Il s'agit de questions complexes qui requièrent la coordination de diverses disciplines juridiques.

Les différents canaux de signalement disponibles :



formulaire en ligne



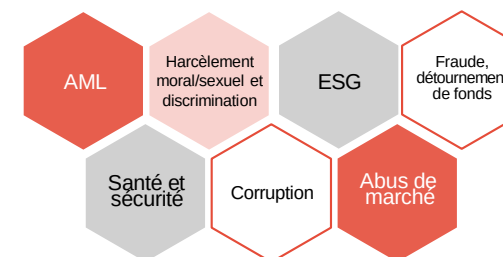
adresse postale



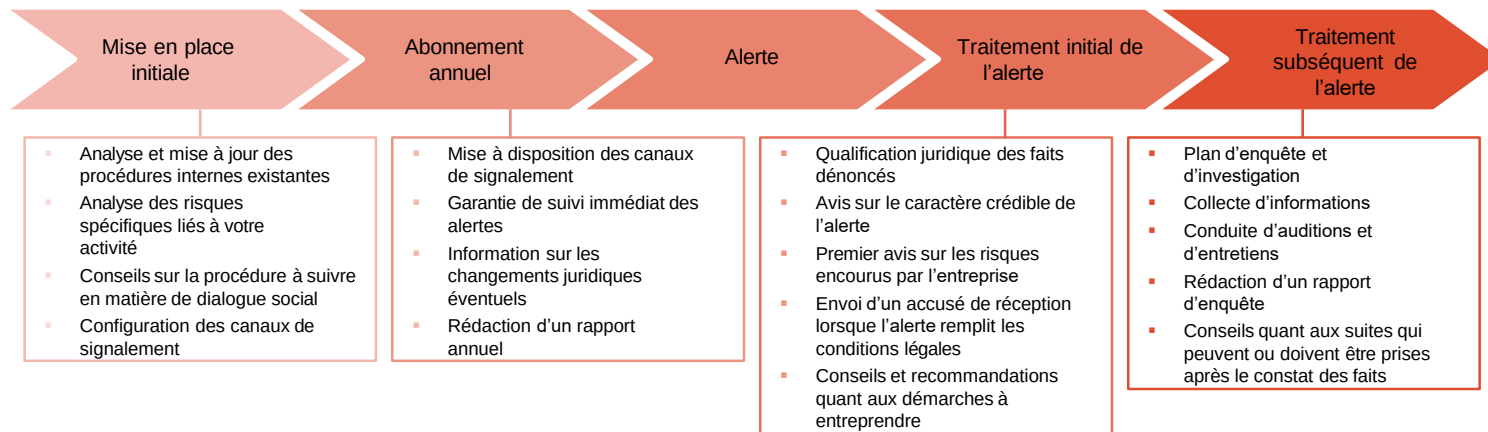
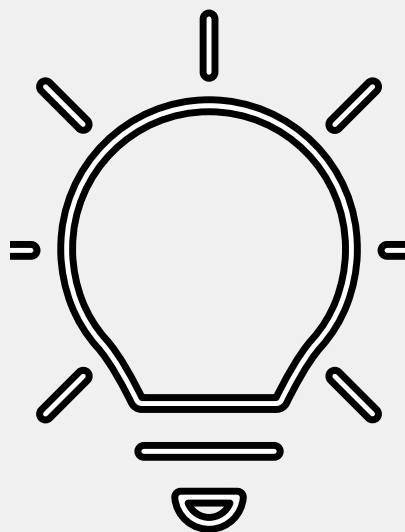
adresse email

arendt.com

Nous couvrons tous les risques juridiques et réglementaires tels que :



Arendt's full service solution



Pourquoi est-ce nécessaire d'avoir des canaux de signalement efficaces ?

- Obligation légale (dépendant des effectifs et du cadre réglementaire) : le non-respect de cette obligation est passible d'une amende
- Encourager les lanceurs d'alerte à opter pour le signalement en interne (plutôt qu'auprès des autorités étatiques ou du grand public)
- Garder le contrôle des alertes, de votre image et de votre réputation



Pourquoi externaliser la gestion des signalements ?

- Mise en conformité rapide de votre entreprise sans mobilisation de ressources internes
- Recours à un système efficace qui a fait ses preuves
- Engagement clair en faveur de la transparence et de la bonne gouvernance



Pourquoi travailler avec un avocat ?

- Garantie du secret professionnel et de la neutralité, renforçant la confidentialité et la confiance
- Mise à disposition d'une véritable expertise complète, plutôt que d'une simple plateforme numérique : compétences pour qualifier les faits, évaluer les risques, conseiller sur les solutions
- Enquêtes et investigations menées par des experts en leur domaine afin de garantir l'admissibilité des preuves en cas de procès
- Adaptation des procédures en fonction de l'évolution de la législation et de la jurisprudence
- Assurance d'éviter une mauvaise gestion de l'alerte, qui peut s'avérer désastreuse



Pourquoi opter pour la solution Arendt ?

- Solution conforme et complète qui prend en compte toutes les spécificités du droit luxembourgeois et aide à aligner les procédures internationales sur les spécificités du droit luxembourgeois
- Équipes spécialisées dans tous les domaines du droit, à même de conseiller sur tous les types d'alertes
- Experts chevronnés en matière d'enquêtes et d'investigations internes, y compris dans l'exploitation de grands volumes de données et de transactions complexes
- Alertes traitées conformément aux meilleures pratiques du marché, dans le respect du cadre juridique et des données personnelles.



contactez-nous : whistleblowing@arendt.com

Immigration

Changements en matière de droit du travail et d'immigration



■ Loi du 7 août 2023¹

- Emploi de travailleurs en séjour ou en situation irrégulière (amende administrative 2.500€ à 10.000€)
- Circonstances aggravantes (amende pénale 2.501€ à 125.000€, prison 8 jours à 1 an)
- En cas d'emploi illégal, présomption d'emploi de 3 mois, sauf preuve écrite contraire

Sanctions et peines plus sévères



• Compétence de l'ITM

- ✓ Bon à savoir
L'employeur doit être en possession de la copie du titre de séjour ou de l'autorisation de travail valide à tout moment pendant la relation de travail

Constatation des infractions



- Ressortissant de pays tiers qui preste un service sur le territoire luxembourgeois pendant moins de 3 mois = pas soumis à l'autorisation d'exercer une activité (détachement)

Dispense d'autorisation



- Test du marché de l'emploi durée variable selon situation:

- Métier très en pénurie
- Métier pas en pénurie
 - pas de profil adapté
 - profils adaptés

- ✓ Bon à savoir
Certificat valable 3 mois, non prolongeable

Certificat de l'ADEM



- Les membres de la famille de ressortissants de pays tiers détenteurs d'un titre de séjour pourront dès leur arrivée au Luxembourg exercer une activité salariée ou indépendante

- ✓ Bon à savoir
Titres émis avant 01/09/23 - abs mention expresse activité autorisée mais OK quand même

Membres de famille



- Les ressortissants de pays tiers doivent maintenant justifier que leur présence sur le territoire luxembourgeois est nécessaire pour assurer une gestion journalière effective de leur entreprise

Indépendants



Entrée en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023

Immigration



■ Autres « hot topics » immigration



Titre de séjour pour raisons privées

Raisons privées (Loi du 21 avril 2023; entrée en vigueur 12 mai 2023)

Les ressortissants de pays tiers doivent maintenant justifier de ressources suffisantes provenant :

- d'une activité professionnelle exercée dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace Schengen
- d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou de survie versée par un organisme de sécurité sociale d'un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace Schengen



Projet de loi 8304 Concerne : cartes bleues européennes

Vise à transposer la directive (UE) 2021/1883 en droit national

Le projet de loi a été déposé le 24/08/23 et prévoit entre autres :

- conditions d'admission plus souples pour cartes bleues
- conditions plus favorables pour regroupement familial
- possibilité de se rendre et de travailler plus facilement dans d'autres États membres de l'UE



Accord de coalition 2023-2028

« Les lois régissant l'immigration seront adaptées, notamment afin de faciliter et d'accélérer les procédures d'obtention de visa pour travailleurs provenant de pays tiers. L'accès au marché du travail sera simplifié et la mise en place d'un système d'autorisations de séjour temporaires dits « *work and travel visa* » sera étudiée. »

Affaire à suivre...

Contrats de travail

Projet de loi n°8070 relatif aux conditions de travail transparentes et prévisibles



Principales nouveautés attendues

■ Modifications du contenu des contrats de travail

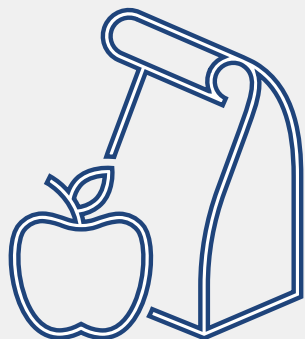
- Modalités relatives à la prestation d'heures supplémentaires
- Compléments de salaire
- Procédure en cas de résiliation
- Conditions d'application période d'essai
- Identité organisme de sécurité sociale
- Clauses d'exclusivité (en principe nulle, sauf si cumul d'emploi incompatible avec des motifs objectifs)
- Limitation de la durée de la période d'essai pour les CDD

■ Nouveaux droits des salariés

- Conversion CDD en CDI
- Conversion temps plein / temps partiel
- Action en obtention des informations

Chèques repas

Evolutions pour 2024



Objectifs

- Calibration du mécanisme pour prendre en compte l'inflation / Modernisation
- Rapprocher la pratique de marché de la législation

Principales nouveautés

- La valeur totale d'un chèque repas (CR) passe à 15 EUR
- Le format devient digital (avec une période de transition jusqu'au 31.12.2024)
- Le nombre de CR maximum utilisables par jour est précisé: 5
- L'exemption n'est plus limitée au repas, mais s'étend aux denrées alimentaires. Elle est aussi applicable en dehors des journées de travail

Ce qui ne changera pas

- L'exemption fiscale ne s'applique qu'aux chèques de repas émis par l'employeur ne disposant pas de cantine d'entreprise.
- Participation minimum EUR 2.80
- Si pas de contribution ou dépassement des 15 EUR / CR, imposition d'un avantage en nature

Elections sociales



12 mars 2024: Elections des délégués du personnel

■ Qui est concerné?

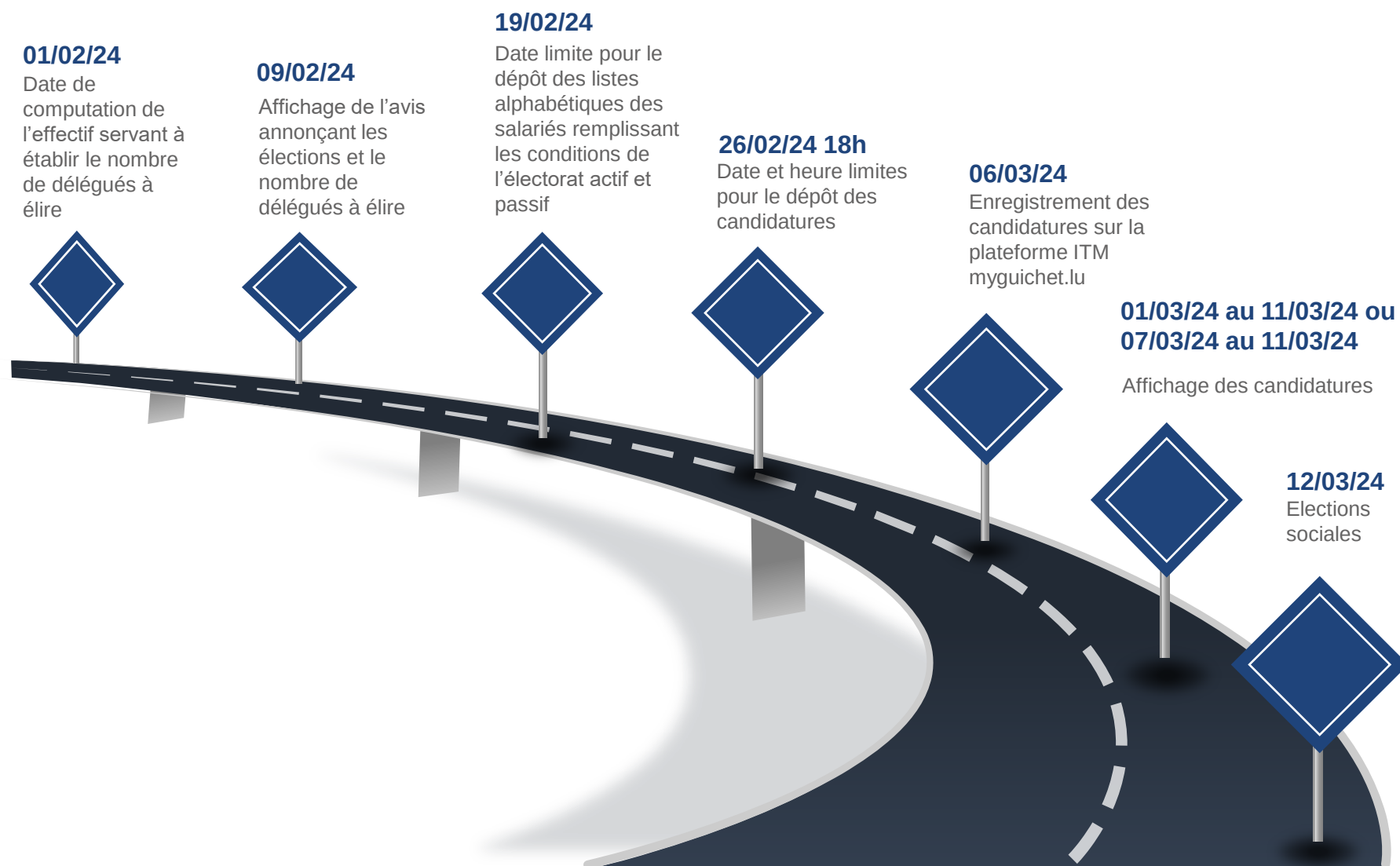
- Toute entreprise qui **emploie au moins 15 salariés** liés par un contrat de travail pendant les 12 mois précédant le 1^{er} jour du mois de l'affichage annonçant les élections (i.e. le 1^{er} février 2024)
- Au moins 15 salariés de manière continue à partir du **1^{er} février 2023 jusqu'au 31 janvier 2024** (pas nécessairement les mêmes salariés)

■ A qui incombe l'organisation des élections?

- Chef d'entreprise ou une personne à qui la tâche aura été déléguée (DRH etc), voire une personne externe mandatée à cette fin

Elections sociales

Dates importantes



Elections sociales



Comment Arendt peut vous aider?

■ Deux formations Arendt Institute

- 11 janvier 2024 : en français
- 16 janvier 2024 : en anglais

■ Helpdesk dédié

- socialelections2024@arendt.com



Philippe Schmit
Partner



Lorraine Chéry
Counsel



Kim Meis
Senior Associate



Thérèse Lallart
Associate



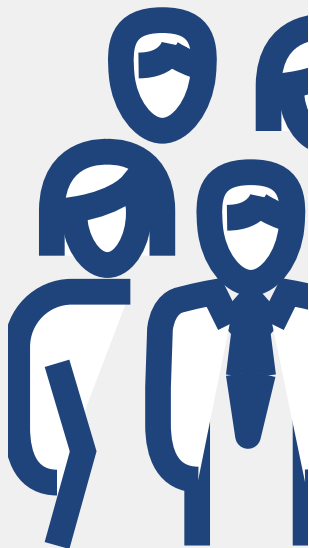
Caroline Fort
Associate



Elise Wojciechowski
Advisor

■ Membre de l'équipe dédié pour le jour J

Arendt contacts



Philippe Schmit
Partner

philippe.schmit@arendt.com
+352 40 78 78 240



Lorraine Chéry
Counsel

lorraine.chery@arendt.com
+352 40 78 78 7879



Arnaud Huguenel
Counsel

arnaud.huguenel@arendt.com
+352 40 78 78 7498



Kim Meis
Senior Associate

kim.meis@arendt.com
+352 40 78 78 2274



Caroline Fort
Associate

caroline.fort@arendt.com
+352 40 78 78 6099



Jean-Luc Pütz
Partner

jean-luc.putz@arendt.com
+352 40 78 78 2349



Noémie Haller
Counsel

noemie.haller@arendt.com
+352 40 78 78 9343



Annabelle de Lima-Ted
Senior Associate

annabelle.delimated@arendt.com
+352 40 78 78 6463



Thérèse Lallart
Associate

therese.lallart@arendt.com
+352 40 78 78 9370



Elise Wojciechowski
Advisor

elise.wojciechowski@arendt.com
+352 40 78 78 2348

