

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

Philippe Schmit

Jean-Luc Putz

Lorraine Chéry

Thérèse Lallart

Kim Meis

Kim Faber

Laura Van Vreckem

## Les orateurs :



**Philippe Schmit**  
Partner



**Jean-Luc Putz**  
Partner



**Lorraine Chéry**  
Counsel



**Thérèse Lallart**  
Associate



**Kim Meis**  
Associate



**Kim Faber**  
Associate



**Laura Van Vreckem**  
Associate

# Agenda

- Introduction
  
- Contrat à durée déterminée
- Heures supplémentaires et congés non pris
- Cadre supérieur
- Démission du salarié
- Licenciement et maladie
- Licenciement pour redéfinition du poste
  
- Q&A

# I. Contrat à durée déterminée

## Cour d'appel, 17 février 2022 (CAL-2020-00818 du rôle)

### ■ Faits

- Société spécialisée dans le secteur de l'ingénierie spatiale
- 1<sup>er</sup> CDD renouvelé une fois – durée totale de 24 mois – « *Controller* » au sein du département comptabilité pour notamment implémenter un nouveau logiciel informatique
- 2<sup>e</sup> CDD renouvelé deux fois – durée totale de 22 mois environ – « *Commercial project clerck* »
- Justifications du recours aux CDD: secteur dans lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI (article 2 du RGD du 11 juillet 1989) et accroissement temporaire et exceptionnel d'activité

### ■ Débat juridique

- *L'article 2 du RGD du 11 juillet 1989 était-il applicable?*
- *Que faut-il entendre par accroissement temporaire et exceptionnel d'activité ?*
- *Quelles sont les conséquences de la requalification du CDD en CDI?*

### ■ Conclusion

- Article 2 du RGD du 11 juillet 1989 non applicable
- Définition claire de la notion de l'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité
- Charge de la preuve de l'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité incombe à l'employeur
- CDD 1 valable – CDD 2 requalifié en CDI
- Volonté manifestée par l'employeur de rompre le CDD dans un écrit = licenciement avec effet immédiat abusif (indemnité compensatoire de préavis et D&I)

# I. Contrat à durée déterminée

## Cour d'appel, 17 février 2022 (CAL-2020-00818 du rôle)

« La conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée en raison d'un accroissement temporaire d'activité ne peut être autorisée que pour les besoins d'une ou de plusieurs tâches résultant du seul accroissement temporaire d'activité de l'entreprise. **L'accroissement d'activité constaté doit être significatif et temporaire.** [...] **Le surcroît d'activité doit être inhabituel et non durable.** Il s'entend d'une **augmentation inhabituelle du volume de l'activité de l'entreprise par rapport à son rythme normal de travail.** Aussi, une commande particulière ne peut donner lieu à un contrat à durée déterminée si elle s'inscrit dans un flux régulier de commandes constituant en fait l'activité normale et permanente de l'entreprise. Cette situation ne doit pas avoir vocation à se concrétiser. »

## II. Heures supplémentaires et congé non pris

### Cour d'appel, 28 avril 2022 (CAL-2021-00086 du rôle)

#### ■ Faits

- Salarié engagé par un CDD en remplacement d'une salariée temporairement absente
- Il a été engagé pour les missions dans le domaine X mais s'est vu confier plusieurs autres missions relevant du domaine Y
- Le salarié réclame le paiement des nombres d'heures supplémentaires qu'il a prestées et l'indemnisation pour congé non pris

#### ■ Débat juridique

- *A qui appartient la preuve de la réalité des heures supplémentaires?*
- *Un système de pointage (document Excel) vaut-il acceptation tacite dans le chef de l'employeur?*
- *Un message « out of office » vaut-il accord tacite dans le chef de l'employeur?*
- *Une dispense de travail fait-elle obstacle à la prise en considération du congé posé?*

#### ■ Conclusion

- Le salarié a été débouté de sa demande du paiement des heures supplémentaires faute de preuves précises, notamment de l'accord – explicite ou implicite – de l'employeur
- La demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris est fondée : Les heures de congé pris sont à décompter du congé total et le solde restant est à payer

## II. Heures supplémentaires et congé non pris

### Cour d'appel, 28 avril 2022 (CAL-2021-00086 du rôle)

*A qui appartient la preuve des heures supplémentaires?*

- La preuve appartient au **salarié qui réclame le paiement d'heures supplémentaires** d'établir  
→ la réalité de ces heures supplémentaires  
→ mais aussi que celles-ci ont été prestées à la demande/ suivant l'accord de l'employeur.

*Un système de pointage (document Excel) =  
acceptation tacite dans le chef de l'employeur?*

- **NON** – Le défaut de prise de connaissance des données encodées dans le document Excel (système de pointage) par l'employeur, ne constitue pas une acceptation tacite dans le chef de celui-ci.

*Un message « out of office » =  
accord tacite dans le chef de l'employeur?*

- Les seuls termes du message "out of office", ne valent pas accord de l'employeur quant au congé pris par le salarié → seulement le congé accordé par l'employeur peut être pris en compte.

*Une dispense de travail fait-elle obstacle à la prise en considération du congé posé?*

- **NON** - Une dispense de travail accordée au salarié du 22 janvier 2020 jusqu'au terme du contrat, ne fait pas obstacle à la prise en considération du congé du 22 janvier au 31 janvier 2020.

## III. Cadre supérieur

### Cour d'appel, 19 mai 2022 (CAL-2020-00770 du rôle)

#### ■ Faits

- Salarié initialement engagé comme non-cadre, soumis à la CCT Banque
- Reconnu comme cadre supérieur par avenant (« *Votre salaire est hors convention à partir du 01.01.2003 et s'élève annuellement à Euros 100.000.- brut et payé sur 12 mois* »)
- Licenciement économique en 2018. Application du préavis et de l'indemnité de départ suivant la CCT Banque

#### ■ Débat juridique

- *Quelles sont les conditions à remplir pour être cadre ? Quid de la charge de la preuve lorsque le contrat de travail ou un avenant mentionne le statut de cadre ?*

#### ■ Conclusion

- Conditions légales de la définition du cadre à remplir cumulativement
- Clause reconnaissant la qualité de cadre = charge de la preuve incombant au salarié (qui reste en défaut de prouver que les conditions ne seraient pas remplies)
- Examen de l'ensemble des critères légaux par les juridictions du travail en présence d'une action judiciaire tendant à faire reconnaître l'absence de qualité de cadre
- Faire bénéficier un cadre des avantages prévus par la CCT Banque en cas de licenciement économique n'implique pas que cette faveur équivaille à une modification du statut de cadre/reconnaissance du statut de salarié conventionné

### III. Cadre supérieur

## Cour d'appel, 19 mai 2022 (CAL-2020-00770 du rôle)

<p>Absence de perception d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la CCT Banque ?</p>	<p><b>NON</b> – <i>défaut de preuve que d'autres salariés conventionnés auraient bénéficié d'une rémunération équivalente</i></p>
<p>Absence d'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou d'existence de tâches comportant une autorité bien définie ?</p>	<p><b>NON</b> – <i>en qualité de « Head of Desk », le salarié devait nécessairement disposer d'un pouvoir de direction</i></p>
<p>Absence d'une large indépendance dans l'organisation du travail ?</p>	<p><b>NON</b> – <i>existence d'objectifs annuels précis imposés par l'employeur ainsi que d'un lien de subordination non contraire à l'existence d'une large indépendance dans l'exécution du travail</i></p>
<p>Absence d'une flexibilité dans l'horaire de travail ?</p>	<p><b>NON</b> – <i>défaut de preuve que le salarié était soumis à un horaire fixe et imposé</i></p>

## IV. Démission du salarié Cour d'appel, 18 novembre 2021 (CAL-2021-00075 du rôle)

### ■ Faits

- CDI signé le 4 mars 2019
- 4 avril 2019 discussion entre employeur et salarié, suite à quoi ce dernier quitte lieu de travail
- Désaffiliation du salarié à compter du 4 avril 2019 – motif: démission avec effet immédiat
- Arrêt maladie du salarié du 5 avril au 3 mai 2019

### ■ Débat juridique

- *Est-ce que le fait pour un salarié de quitter son lieu de travail, après avoir affirmé que, dans la mesure où aucune suite favorable ne serait donnée à ses revendications en augmentation de son salaire la relation de travail ne ferait plus aucun sens pour lui, est à considérer comme démission avec effet immédiat de sa part?*

### ■ Conclusion

- Possible de démissionner verbalement? OUI
- Démission verbale en l'espèce? NON
- Preuve démission verbale? NON
- Droit au paiement du salaire pendant la période de maladie? OUI

## IV. Démission du salarié

### Cour d'appel, 18 novembre 2021 (CAL-2021-00075 du rôle)

- **Principe:** Article L. 124-4, al 1 Code du travail: « *Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.* »
  
- **Dérogation:** Cour d'appel, 19 décembre 2019, CAL-2018-00416: « *La démission du salarié peut être donnée verbalement, à condition que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise. La démission peut en outre résulter du comportement du salarié, dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail. L'employeur, dans la mesure où il fait état d'une démission doit en établir la réalité en cas de contestation. La démission ne se présumant pas, **il faut que le salarié exprime l'intention claire et nette de vouloir mettre un terme à la relation de travail**, de sorte que les circonstances dans lesquelles la prétendue démission aurait été exprimée doivent être examinées.* »

## IV. Démission du salarié

### Cour d'appel, 18 novembre 2021 (CAL-2021-00075 du rôle)

- Attestation testimoniale 1:
  - Désaccord sur salaire horaire
  - Employeur et salarié ainsi convenu de résilier le contrat de travail d'un commun accord
  - Or, salarié n'a pas signé le document, mais a souhaité l'emmener chez lui pour l'analyser à tête reposée
  - ⇒ absence d'intention claire et réfléchie de quitter définitivement la société
  - ⇒ Au contraire, salarié a précisément voulu réfléchir sur la situation avant de signer la lettre de résiliation d'un commun accord.
  - ⇒ Preuve démission verbale? NON
  
- Attestation testimoniale 2:
  - Témoin déclare que salarié aurait été insatisfait de son salaire et qu'au regard du refus de la société de procéder à une augmentation de salaire, le salarié aurait eu l'intention de démissionner
  - ⇒ Déclaration succincte et imprécise
  - ⇒ Absence de preuve de volonté non équivoque de mettre définitivement fin à la relation de travail
  - ⇒ Seule langue parlée par salarié = le français, or témoin ne maîtrise pas cette langue
  - ⇒ Preuve démission verbale? NON

## V. Licenciement et maladie

### Cour d'appel, 2 juin 2022 (CAL-2021-00310 du rôle)

#### ■ Faits

- Salariée engagée par CDI en tant que « femme de ménage » en 2006
- Salariée licenciée avec effet immédiat en 2019
- Elle n'aurait pas rempli son obligation d'information de l'employeur dans le cadre de la prolongation de sa maladie

#### ■ Débat juridique

- *Est-ce que le dépôt du certificat médical dans la boîte aux lettres de l'employeur vaut présomption de réception de ce certificat par l'employeur dès le lendemain ?*
- *Est-ce que la salariée était protégée contre un licenciement avec effet immédiat ?*

#### ■ Conclusion

- Oui = présomption de réception de ce certificat par l'employeur dès le lendemain
- Absence d'élément de preuve en sens contraire
- Salariée bénéficiait de la protection légale contre le licenciement
- Licenciement avec effet immédiat = abusif

## V. Licenciement et maladie

### Cour d'appel, 2 juin 2022 (CAL-2021-00310 du rôle)

*« Il incombe à un employeur normalement **prudent** et **diligent** de **vider quotidiennement sa boîte aux lettres**, de sorte que l'employeur qui aurait omis de ce faire **n'est pas fondé à s'en prévaloir à l'encontre de son salarié** pour exciper d'une **communication tardive du certificat médical** renseignant l'incapacité de travail. »*

## VI. Licenciement pour redéfinition du poste Cour d'appel, 28 octobre 2021 (CAL-2020-00156 du rôle)

### ■ Faits

- Fonctions du « CFO Europe » intégrées dans une fonction plus large de « Global CFO »
- Licenciement pour suppression du poste & inaptitude d'intégrer le nouveau poste

### ■ Débat juridique

- Nature de la motivation ? Double motivation économique & personnelle
- Précision de la motivation
  - Suppression de poste : suffisamment précis
  - Insuffisance professionnelle : trop imprécis

### ■ Conclusion

- Licenciement pour suppression de poste « classique »
  - en principe pas d'obligation de proposer une alternative
- Licenciement pour redéfinition du poste :
  - Pouvoir de réorganisation de l'employeur
  - Preuve de l'inaptitude à exercer le nouveau poste

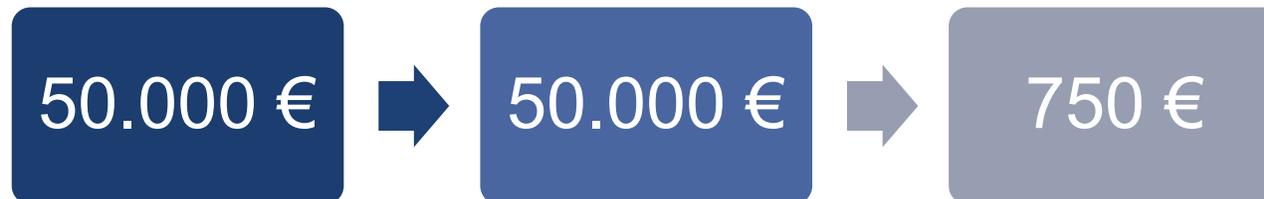
## VI. Licenciement pour redéfinition du poste Cour d'appel, 28 octobre 2021 (CAL-2020-00156 du rôle)

- Revendications financières

- Préjudice matériel



- Préjudice moral





## Nos formations Arendt Institute

plus d'informations ?  
[www.arendt.com/institute](http://www.arendt.com/institute)  
[institute@arendt.com](mailto:institute@arendt.com)

Les prochaines sessions (en anglais) :

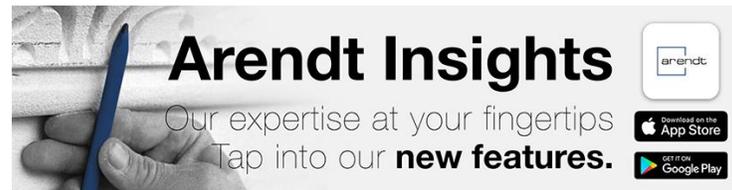
- 7 février: Corporate Social Governance
- 21 février: Series: Managing employment relationships
- 28 février: Series: Interaction with employees' delegates

Arendt Institute:

- cours flexibles
- sessions personnalisées
- solutions numériques



Ecoutez les **Arendt Podcasts** et installez l'**application Arendt Insights** pour ne pas manquer les derniers développements juridiques, fiscaux et commerciaux au Luxembourg.



**Avis important et avertissement** : Bien que tous les efforts aient été faits pour assurer l'exactitude des informations fournies dans cette présentation, à la date de celle-ci, ces informations sont uniquement destinées à fournir des informations résumées, et donc non complètes, sur les sujets traités. En tant que telle, cette présentation ne constitue pas un conseil juridique, elle ne remplace pas la consultation d'un professionnel du droit requise avant tout engagement et elle ne doit pas être comprise comme des directives d'investissement. Si vous souhaitez recevoir un conseil juridique sur l'une des questions soulevées dans cette présentation, veuillez nous contacter.

## Vos contacts en droit du travail :

- Philippe Schmit, Partner
- Jean-Luc Putz, Partner
- Lorraine Chéry, Counsel
- Louisa Silcox, Counsel
- Annabelle De Lima-Ted, Senior Associate
- Noémie Haller, Senior Associate
- Gaëlle Leclerc, Senior Associate
- Louis Arendt , Associate
- Thérèse Lallart, Associate
- Kim Meis, Associate
- Kim Faber, Associate
- Caroline Fort, Associate
- Laura Van Vreckem, Associate
- Elise Wojciechowski, Paralegal