

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

Introduction

Louis Berns

Partner

Agenda

- Congé
- Cadre supérieur
- Heures supplémentaires
- Maladie du salarié
 - protection contre le licenciement
 - absentéisme habituel pour raisons médicales
- Licenciement et Facebook
- Motifs de licenciement
 - management particulier
 - cigarette sur le lieu de travail

Congé

Cour d'appel, 19 novembre 2020 (CAL-2019-00911)

■ Faits

- Licenciement avec préavis d'un salarié engagé en tant que pizzaiolo après +/- 3 ans de collaboration pour des motifs liés notamment à son attitude (agressions verbales et physiques) et à son insubordination.
- Recours en licenciement abusif avec demandes d'indemnisation au titre de préjudices matériel et moral, paiement d'une indemnité compensatoire de congés non-pris et d'une indemnité de procédure.
- Salarié : aurait renoncé à prendre 5 jours de congés qui lui avaient été accordés par son employeur; Employeur : verse la fiche de congé démontrant que le salarié a demandé et s'est vu accorder 5 jours de congé en date du 16 janvier 2018.

■ Débat juridique

- Dans quelles conditions le congé demandé et accordé à un salarié peut-il être annulé ?

■ Conclusion

- Article L.233-10 du Code du travail: « *le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent* ».
- « *Une fois le congé autorisé par l'employeur, ce n'est que de l'accord de ce dernier que le salarié peut renoncer à prendre le congé qui lui a été accordé pour une période définie et donc venir travailler* ». En l'espèce, le salarié est resté en défaut de démontrer avoir tout de même travaillé pendant la période de congé litigieuse sans que l'employeur ne s'y oppose.
- Voir arrêt similaire (faits inverses), *i.e.* le congé une fois accordé par l'employeur constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n'est admise qu'en cas d'accord exprès ou non-équivoque du salarié (Cour d'appel, 25 octobre 2018, n°44386).
- Absence de dérogation en droit luxembourgeois

Cadre supérieur

Cour d'appel, 12 novembre 2020 (CAL-2018-00193)

■ Faits

- Un salarié a été engagé comme cadre avec la confirmation écrite qu'il serait classé hors Convention Collective de travail des salariés de banque (CC). Il était ensuite intégré dans la CC par voie d'avenant, avant d'être informé que sa fonction se situait bien hors CC. Le salarié a demandé sa réintégration dans la CC.
- Par jugement du 11 janvier 2018, le Tribunal du travail de Luxembourg a retenu que le salarié ne revêtait pas les qualités de cadre supérieur et que la CC lui était applicable. L'employeur a relevé appel.

■ Débat juridique

- En cas d'acceptation expresse du salarié, qui a la charge de la preuve en cas de contestation du statut du cadre?
- Si un salarié accepte par écrit le statut de cadre, peut-il encore le contester par après?

Cadre supérieur

Cour d'appel, 12 novembre 2020 (CAL-2018-00193)

■ Conclusion

- L'employeur qui attribue le statut de cadre supérieur à son salarié (l'excluant de la CC), doit rapporter la preuve de ce statut (par un écrit contresigné).
- Si le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs, la charge de la preuve est renversée et c'est au salarié d'établir qu'il ne remplit pas les critères du cadre supérieur.
- A défaut de démontrer la preuve d'une acceptation expresse, l'employeur doit démontrer que le salarié remplit les critères cumulatifs du statut du cadre supérieur prévu par L.162-8(3) Code de travail
 - Une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective, (**NON**)
 - L'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou l'existence de tâches comportant une autorité bien définie, (**NON**)
 - Une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires. (**NON**)
- La CA conclut à ce que le salarié ne revêt pas la qualité de cadre supérieur et que la CC lui est partant applicable.

Heures supplémentaires

Cour d'appel, 29 octobre 2020 (CAL-2019-00697)

■ Faits

- Le salarié a agi contre son ancien employeur pour obtenir paiement pour des heures supplémentaires.
- L'employeur s'oppose à cette demande, étant donné que les parties avaient convenu dans leur contrat de travail d'une « forfaitisation » des heures supplémentaires, c'est-à-dire que la durée de travail quotidienne du salarié serait de 9,5 heures pour un salaire mensuel brut plus élevé par rapport à celui d'un salarié occupant le même poste pour une durée de 8 heures.

■ Débat juridique

- Est-il légalement admis de prévoir dans le contrat de travail que le salaire comprend non seulement le salaire mensuel de base, mais également une majoration pour des heures supplémentaires éventuellement prestées par la salarié?
- En d'autres termes, est-il légalement admis de fixer par avance le supplément de salaire pour des heures supplémentaires non encore prestées?

■ Conclusion

- La Cour rappelle que la durée de travail ordinaire est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine et que la durée totale du travail est plafonnée à 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
- Elle constate que le contrat de travail prévoit clairement que le salaire initial brut « est fixé à 4.200 euros (...), pour les horaires repris à l'article 4 (...) », soit pour une durée quotidienne de travail de 9,5 heures et que le salarié n'a jamais réclamé paiement pour des heures supplémentaires pendant toute la durée de la relation de travail.
- En outre, il résulte des éléments du dossier que la rémunération convenue dans le contrat de travail est nettement plus élevée que celle d'un salarié occupant le même poste et que cette différence s'explique par la prise en compte de la majoration légale pour les heures supplémentaires.
- En vertu de tous ces éléments, la Cour a dès lors considéré que cette « convention de forfait » est valable et que le salarié n'a pas droit au paiement d'heures supplémentaires.

Maladie du salarié

Protection contre le licenciement

Cour d'appel, 11 mars 2021 (CAL-2020-00376)

■ Faits

- Salarié mis à pied en vue d'un licenciement avec effet immédiat
- Maladie continue durant plusieurs mois
- Refus d'indemnisation et déclaration d'aptitude par la CNS
- Confirmation par SMS par le salarié à l'employeur qu'il souhaitait reprendre le service
- Licenciement le jour du retour du salarié dans les locaux de l'employeur (durant la période de couverture par un certificat médical et le délai de recours contre la décision de la CNS)

■ Débat juridique

- Est-ce qu'une décision d'aptitude de la CNS renverse la présomption de maladie?
- Est-ce que les dires et le comportement du salarié renversent la présomption de maladie?

■ Conclusion

- Le volet sécurité sociale n'a pas d'incidence sur le volet droit du travail
- Une décision d'aptitude n'implique pas que la protection contre le licenciement soit levée, du moins lorsque le délai de recours contre la décision d'aptitude court
- Il faut se constituer des preuves que le salarié a effectivement travaillé au jour du licenciement pour renverser la présomption de maladie

Absentéisme habituel pour raisons médicales

Cour d'appel, 21 janvier 2021 (CAL-2019-00131)

■ Faits

- Licenciement avec préavis d'un salarié engagé en tant que vendeur après +/- 2 ans de collaboration en raison de son absentéisme habituel pour raisons médicales (i.e. 68 jours au total sur une période de 3 mois)

■ Débat juridique

- Une absence pour raisons médicales de 3 mois justifie-t-elle un licenciement avec préavis?

■ Conclusion

- Absentéisme du salarié = motif de licenciement à 3 conditions:
 - Absentéisme caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées
 - Absentéisme perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (perturbation étant présumée en cas de maladie durable - au salarié de rapporter la preuve de l'absence de désorganisation)
 - Défaut de certitude/probabilité d'amélioration quant à l'avenir: l'employeur ne peut plus compter sur la collaboration régulière et efficace du salarié
- Absence ne résultant pas d'une maladie grave, d'une intervention chirurgicale importante, d'un traitement médical lourd, en post opératoire ou non + caractère répétitif et nombreux des absences sur 3 mois = désorganisation d'entreprise présumée
- Licenciement justifié

Licenciement et Facebook

Cour d'appel, 28 janvier 2021 (CAL-2019-01033)

■ Faits

- Une femme de ménage (appelée B) au service d'un particulier depuis +/- 6 mois s'est faite congédier par message *Facebook Messenger* :

« Bonjour B ! Nous sommes obligé de finir notre contrat, tres triste pour moi, parce que nous avons trouver le nouvelle gouvernante (nanny) et c'est beaucoup plus facile et profitable pour nous de faire le menage avec la meme company, que organize aussi aide pour la maison. J'espere que vous allez trouver sans probleme un remplacement pour nous c'était un grand plaisir de vous connaitre. Et je peux vous donner une recommandation si vous avez besoin ! ».

■ Débat juridique

- Un message *Facebook Messenger* peut-il être admis comme constituant un licenciement?

■ Conclusion

- La Cour rappelle que licenciement est la rupture unilatérale du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur.
- Le message *Facebook Messenger*, traduisant la volonté non équivoque de mettre fin à la relation de travail a donc été considéré comme un licenciement avec effet immédiat, qui, n'étant pas motivé, a été considéré comme abusif par la Cour d'Appel.

Licenciement et Facebook

Cour d'appel, 4 février 2021 (CAL-2019-00993)

■ Faits

- Un salarié en période d'essai devait se rendre à un congrès afin de garantir le bon déroulement de l'évènement d'un point de vue informatique.
- Le salarié n'est pas allé à ce congrès et a prétexté une intervention de la Protection Civile pour tenter de justifier son absence.
- Il a été établi d'après des publications sur *Facebook* et un témoignage que ce salarié avait en réalité participé à un stage de *Mantrailing* en Allemagne.
- Ces éléments ont été à la base de la résiliation pour faute grave du contrat à l'essai du salarié.

■ Débat juridique

- Une publication *Facebook* peut-elle être admise comme preuve contre un salarié?

■ Conclusion

- La Cour a renvoyé à une publication *Facebook* pour analyser la réalité et le sérieux des faits invoqués.
- La Cour d'Appel a finalement confirmé le jugement de première instance et a déclaré fondée la résiliation du contrat de travail tout en rappelant que même pendant l'essai, le licenciement avec effet immédiat doit être motivé par des faits précis et sérieux.

Management particulier

Cour d'appel, 4 mars 2021 (CAL-2020-00227)

■ Faits

- Salariée (« Head of compliance ») licenciée avec préavis en raison de ses méthodes de management aux confins du harcèlement moral
- Salariée licenciée est connue pour son franc-parler, son style et langage familier
- Salariée licenciée aurait :
 - remplacé sans raisons une collègue dans le cadre d'une réunion avec une cliente ;
 - dit à sa collègue « tu vas bien crever » à l'occasion du départ en congé de récréation d'un membre de l'équipe ;
 - reproché à une collègue de la mettre trop souvent en copie dans ses échanges de courriels et de manquer d'autonomie ;
 - lancé un stylo en direction d'un collègue pour lui signaler de diminuer le bruit dans la pièce.

Management particulier

Cour d'appel, 4 mars 2021 (CAL-2020-00227)

■ Débat juridique

- Dans quelle mesure le comportement d'un manager peut être qualifié de harcèlement moral répréhensible et de nature à justifier un licenciement ?

■ Conclusion

- Les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à la situation professionnelle d'un collègue de travail doivent être prouvés pour être qualifiés de harcèlement moral.
- Le ressenti subjectif du subordonné qui s'estime victime d'un harcèlement moral est un élément d'appréciation du juge, mais il ne saurait à lui seul justifier le licenciement de la personne accusé de harcèlement moral.
- Le supérieur hiérarchique peut donner des instructions à son subordonné, contrôler l'exécution de son travail, lui faire part de son appréciation sur les prestations effectuées ou omises et émettre des critiques et des remontrances à ce sujet
- Licenciement abusif

Cigarette sur le lieu de travail

Cour d'appel, 11 mars 2021 (CAL-2020-00368)

■ Faits

- Un salarié ayant une ancienneté de 8 ans s'était rendu, sans pointer une pause, dans un local de l'employeur réservé aux chauffeurs pour y fumer une cigarette alors pourtant qu'il était interdit d'y fumer

■ Débat juridique

- Ce fait unique est-il à lui seul suffisamment grave pour justifier un licenciement avec préavis?

■ Conclusion

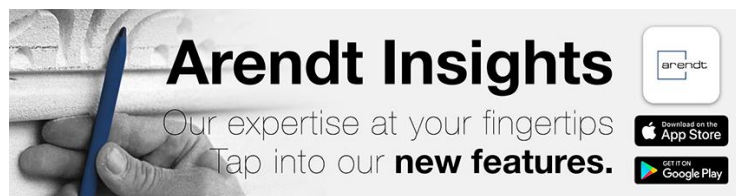
- La Cour constate:
 - i. l'absence de circonstances constitutives d'un danger particulier;
 - ii. que la seule conséquence préjudiciable pour l'employeur se limite au défaut de prestation de travail pendant quelques minutes;

et en conclut:

qu'un tel comportement justifierait certes un rappel à l'ordre voire une sanction plus sévère, mais n'était pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement même avec préavis et déclare abusif le licenciement intervenu.



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



- Louis Berns, Partner
- Philippe Schmit, Partner
- Louisa Silcox, Counsel
- Lorraine Chéry, Senior Associate
- Annabelle De Lima-Ted, Senior Associate
- Gaëlle Leclerc, Senior Associate
- Kim Meis, Associate
- Louis Arendt , Associate
- Caroline Fort, Associate
- Elise Wojciechowski, Paralegal