



# Les actualités en droit du travail

Analyse de l'évolution en 2022

---

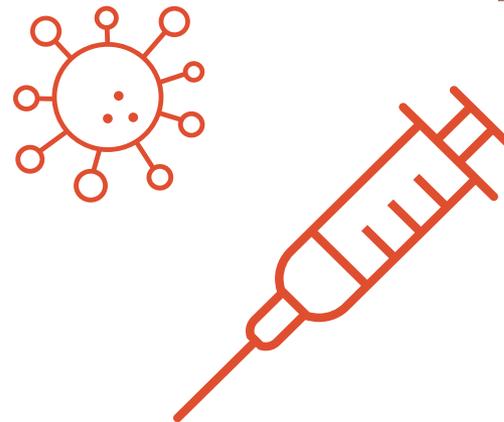
Jean-Luc Putz



# Législation

---

# Rétrospective législative de l'année 2022 en droit du travail



## (1) Covid-19

### ■ Loi du 16 décembre 2021

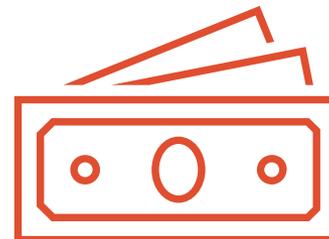
- Entrée en vigueur le 15 janvier 2022
- Régime du « CovidCheck » 3G

### ■ Levée progressives des mesures

- Loi du 11 février 2022 portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (**CovidCheck facultatif**)
- Loi du 11 mars 2022 portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (**suppression du CovidCheck**)
- Loi du 26 octobre 2022 portant modification de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (**durée d'isolement réduite, suppression du port du masque au travail**)

## (2) Adaptation indiciaire

- Augmentation obligatoire de 2,5% des salaires bruts payés en vertu de contrats de travail soumis au droit luxembourgeois
- **Nouvel indice applicable aux salaires à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022**
- Indice augmenté de 855,62 à 877,01
  - Salaire mensuel minimum brut des travailleurs non qualifiés : EUR 2.313,38 (contre EUR 2.256,95 auparavant)
  - Salaire mensuel minimum brut des travailleurs qualifiés : EUR 2.776,05 (contre EUR 2.708,35 auparavant)



## (3) Délégation du personnel et télétravail

- **Loi du 1 avril 2022 portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail**
  - Entrée en vigueur le 16 avril 2022
  
- Introduction ou modification d'un régime de télétravail dans l'entreprise:
  - Entreprise de moins de 150 salariés : obligation **d'informer et de consulter** la délégation
  
  - Entreprise d'au moins 150 salariés: **décision de commun accord** entre l'employeur et la délégation



## (4) Télétravail et sécurité sociale

- Règle: Au delà de 25% du temps de travail presté dans le pays de résidence (période de référence de 12 mois) → désaffiliation du travailleur frontalier au Luxembourg et ré-affiliation dans le pays de résidence
- **Période transitoire de six mois** décidée par la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale de l'Union européenne
- Confirmation par les autorités luxembourgeoises: non-application du seuil de 25% **jusqu'au 31 décembre 2022**
- Période transitoire renouvelée pour une période de six mois



## (5) Fiscalité et télétravail

- Des accords ont été passés avec les gouvernements des pays frontaliers concernant le seuil de tolérance en matière de télétravail

### Seuils applicables au 1<sup>er</sup> Janvier 2023



Allemagne

\*Des négociations devraient être initiées pour augmenter ce seuil.



Belgique



France

\* Sous réserve de la finalisation des procédures de ratification.



## (6) Salaire social minimum

- Loi du 23 décembre 2022 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail
  - Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2023
  - **Augmentation du salaire social minimum de 3,2%**

Indice 877,01	Salaire mensuel brut précédent	Salaire mensuel brut au 1 <sup>er</sup> Janvier 2023	Salaire horaire brut precedent	Salaire horaire brut au 1 <sup>er</sup> Janvier 2023
120%	€ 2.776,05	€ 2.864,88	€ 16,0465	€ 16,5600
100%	€ 2.313,38	€ 2.387,40	€ 13,3721	€ 13,8000
80%	€ 1.850,70	€ 1.909,92	€ 10,6977	€ 11,0400
75%	€ 1.735,03	€ 1.790,55	€ 10,0291	€ 10,3500



arendt

# Des changements législatifs début 2023

---

## (1) Adaption indiciaire

- Augmentation obligatoire de 2,5% des salaires bruts payés en vertu de contrats de travail soumis au droit luxembourgeois
- **Nouvel indice applicable aux salaires à partir du 1<sup>er</sup> février 2023**
- Indice augmenté de 877,01 à 898,93

Indice <b>898,93</b>	Salaire mensuel brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 (877,01)	Salaire mensuel brut au 1 <sup>er</sup> février 2023	Salaire horaire brut au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 (877,01)	Salaire horaire brut au 1 <sup>er</sup> février 2023
<b>Salariés qualifiés</b> (120%)	€ 2.864,88	€ 2.936,48	€ 16,5600	€ 16,9739
<b>Salariés non qualifiés</b> (100%)	€ 2.387,40	€ 2.447,07	€ 13,8000	€ 14,1449
<b>Salariés de 17 à 18 ans</b> (80%)	€ 1.909,92	€ 1.957,65	€ 11,0400	€ 11,3159
<b>Salariés de 15 à 17 ans</b> (75%)	€ 1.790,55	€ 1.835,30	€ 10,3500	€ 10,6087



## (2) Congé culturel

- **Loi du 6 janvier 2023 portant institution d'un congé culturel**
  - But: promouvoir la culture et encourager les personnes considérées comme « acteurs culturels »
  
- La durée du congé culturel varie suivant le type de bénéficiaire. Il est plafonné à :
  - **12 jours par an** et par bénéficiaire pour les salariés considérés comme « acteurs culturels »
  - **2, 3 ou 4 jours par an** pour les cadres administratifs d'une association du secteur culturel suivant le nombre de membres actifs affiliés
  - **5 ou 10 jours par an** pour les cadres administratifs d'une fédération ou d'un réseau national du secteur culturel suivant le nombre de membres actifs
  - **50 jours par an** pour les fédérations et réseaux nationaux du secteur culturel et **10 jours par an** pour les associations du secteur culturel qui les distribuent aux personnes qu'ils ont désignées pour participer aux manifestations culturelles de haut niveau au Grand-Duché du Luxembourg
  
- Pour tous les cas de figure, le congé est fractionnable et proratisé au temps de travail du salarié



## (3) Détachement

### ■ Loi du 23 décembre 2022

- Entrée en vigueur le 27 décembre 2022

### ■ Régime spécifique applicable au transport routier

- Déclaration de détachement via le système d'information du marché intérieur « IMI »
- Obligation de tenir à jour les déclarations de détachement
- Le salarié mobile doit avoir certains documents à sa disposition
- Sur demande de l'ITM, obligation de transmettre après la période de détachement et au plus tard 8 semaines après la demande, la copie de certains documents

### ■ Informations et documents à communiquer à l'ITM

- Réduction du nombre d'information à transmettre dans la déclaration de détachement et des documents à communiquer à l'ITM
- Un certain nombre de documents doivent seulement encore être conservés et présentés sur demande de l'ITM.
- Obligation de signaler tout changement du lieu de conservation des documents à l'ITM

## (3) Détachement

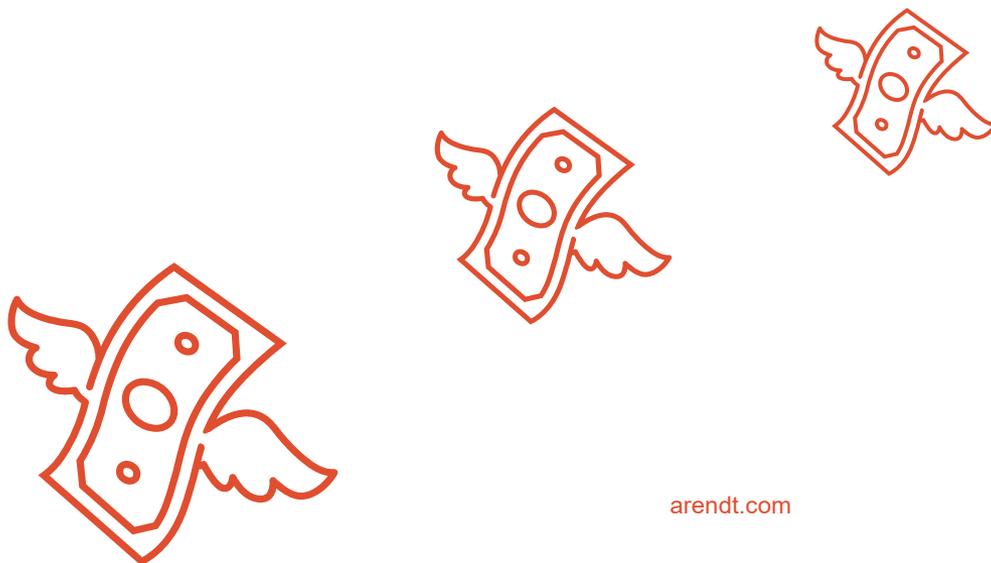
- **Responsabilité solidaire limitée aux chaînes de sous-traitance**
- **Protection renforcée du salarié détaché en cas d'actions judiciaires**
  - But: faire respecter les droits des salariés détachés
  - Interdiction de représailles et procédure accélérée devant les juridictions du travail
- **Précisions quant aux obligations de l'employeur en matière d'hébergement**
  - Obligation de relocation sans délai quand hébergement ne respectant pas le prescrit légal
  - Information à l'ITM dans les 24h



## (3) Détachement

### ■ Clarification du montant des amendes et de la durée des peines de prison

- Manquement à l'obligation d'injonction vis-à-vis d'une entreprise sous-traitante défaillante: amende de EUR 1.000 à EUR 5.000 par salarié
- Amende doublée en cas de récidive mais limitée à EUR 50.000
- Non-respect des dispositions concernant les conditions d'hébergement: EUR 251 à EUR 125.000 et/ou peine d'emprisonnement de 8 jours à 5 ans



## (4) Saisies et cessions sur salaire

- But: permettre aux créanciers de recouvrer les montants dus par des salariés en sollicitant de la part de leurs employeurs le versement d'une partie de leurs salaires
- Règlement grand-ducal du 1er mars 2023: nouveaux montants applicables au 1<sup>er</sup> avril 2023

 Tranches	€ Salaire mensuel	 Pourcentage saisissable <sup>2</sup>
1ère tranche	Jusqu'à <b>850 €</b> <i>(contre 722 € auparavant)</i>	0%
2ème tranche	De plus de <b>850 € à 1.300 €</b> <i>(contre 722 € à 1.115 € auparavant)</i>	10%
3ème tranche	De plus de <b>1.300 € à 1.600 €</b> <i>(contre 1.115 € à 1.378 € auparavant)</i>	20%
4ème tranche	De plus de <b>1.600 € à 2.600 €</b> <i>(contre 1.378 € à 2.296 € auparavant)</i>	25%
5ème tranche	À partir de <b>2.600 €</b> <i>(contre 2.296 € auparavant)</i>	Peut être cédée et/ou saisie sans limitation



arendt

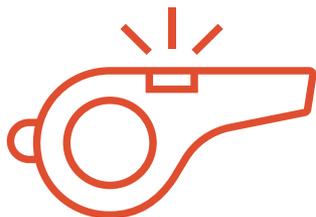
# **Ce qui nous attend en 2023**

## ***Projets et propositions de loi en cours***

---

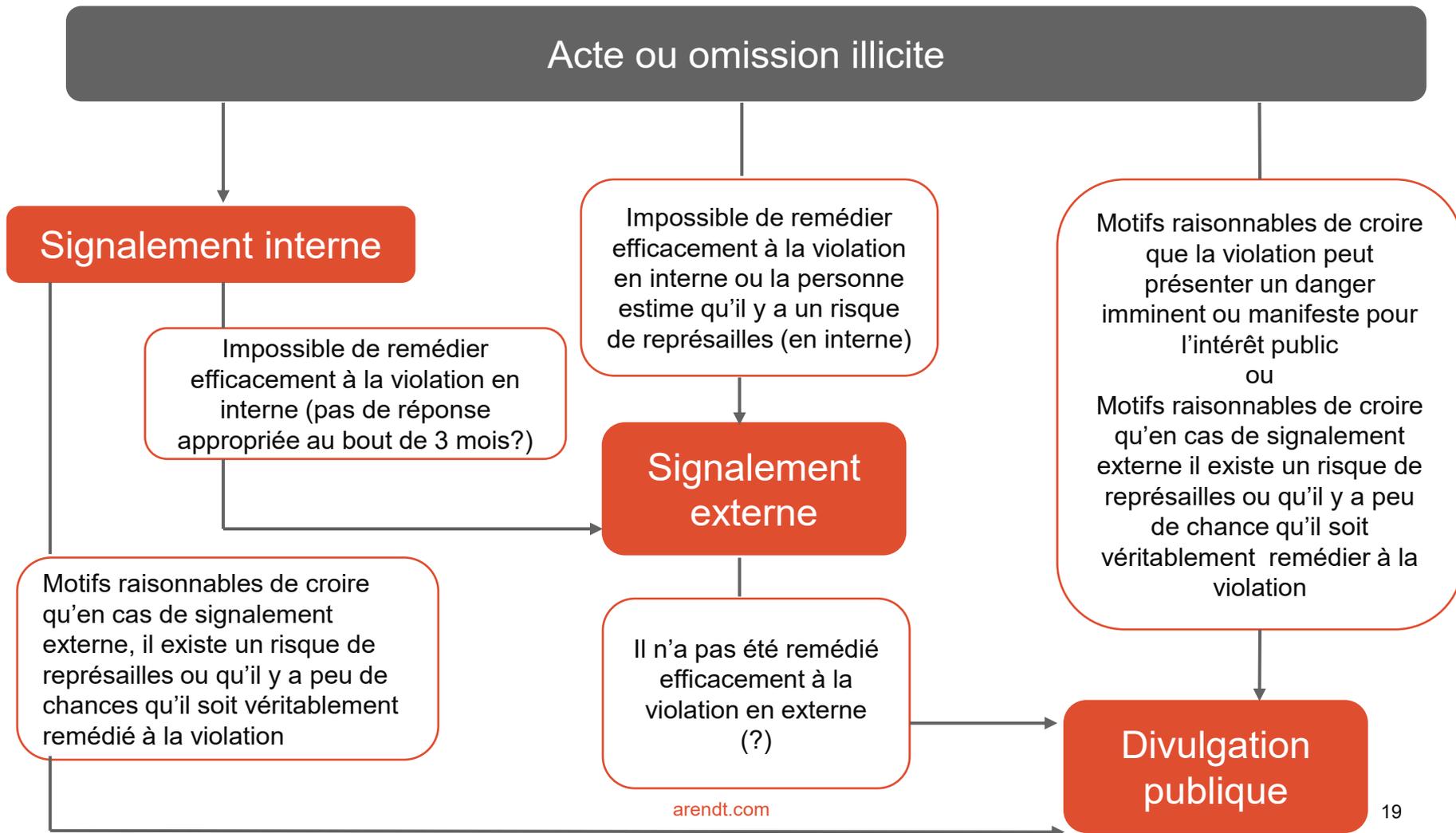
## (1) Projet de loi sur les lanceurs d'alerte

- Multiples dispositifs existants (p.ex. corruption, harcèlement, secteur financier)
- Finalité recherchée: encadrement des signalements et protection des lanceurs d'alerte
- Une **transposition très extensive** de la directive européenne
  - Champ d'application personnel : tout travailleur & au-delà
  - Toute violation de la loi; acte ou omission « illicite » ou contraire à l'objet ou la finalité de la loi
  - Pas d'exigence de gravité
  - Pas d'exigence d'un caractère désintéressé
  - Limité toutefois aux informations obtenues dans un contexte professionnel



# (1) Projet de loi sur les lanceurs d'alerte

## ■ Types de divulgation et conditions



# (1) Projet de loi sur les lanceurs d'alerte

## ■ Formes de signalement

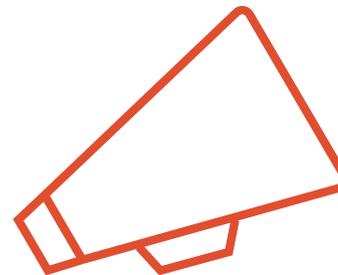
### □ Signalement interne

- Obligation de mise en place d'un dispositif de signalement interne (> 50; > 250)
- Amendes administratives
- Contrôle par les autorités

### □ Signalement externe

- 22 autorités compétentes
- Pouvoirs d'investigation
- Pouvoir de sanction

### □ Divulgarion publique



## ■ Protection des lanceurs d'alerte

- Exigence de bonne foi
- Protection contre toutes formes de représailles
- Présomption en faveur du lanceur d'alerte
- Exclusion de la responsabilité civile et pénale

## (2) Projet de loi sur le harcèlement moral (!premier vote constitutionnel!)

- Copié sur règles existantes sur le harcèlement sexuel / discrimination
- Définition du harcèlement

“

*Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.*

*Au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup>, les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal font partie intégrante de l'exécution du travail.*

”

Projet de loi n°7864

## (2) Projet de loi sur le harcèlement moral

### ■ Volet civil

- Principe d'interdiction
- Obligation de prendre des mesures de protection adaptées → **Charte interne**
- Obligation d'intervention en cas de harcèlement
- Protection contre les représailles
- Droit à des dommages-intérêts (démission, licenciement)

### ■ Volet administratif

- Nouvelle procédure d'enquête par l'ITM (45 jours)
- Obligation de suivre les injonctions de l'ITM

### ■ Volet pénal

- Incrimination du harcèlement en soi
- Incrimination d'une réaction insuffisante de l'employeur
- Incrimination d'une absence de prévention de l'employeur

## (3) Projet de loi sur les conditions de travail

### ■ Modification des clauses obligatoires

- p.ex. sur délais de préavis, modalités de la période d'essai, droit à la formation. régime de sécurité sociale
- Contrat de travail, mais aussi : contrat d'étudiant, contrat d'apprentissages, contrats de mission (intérimaires), contrats marins
- Sanctions pénales en cas de non-signature d'un contrat confirme

### ■ Protection contre les représailles

- Licenciement et tout autre traitement défavorable
- Plaintes, recours ou témoignages dans l'exercice des droits d'ordre public (L. 010-1)

### ■ Sort des clauses d'exclusivité ?

### ■ Sort des clauses d'essai ?

- Dans les contrats à durée déterminée : max. 1/4 de la durée du contrat
- Clauses de 12 mois pour les postes à rémunération élevée ?

### ■ Passage vers des formules plus stables

- CDD > CDI et temps plein ↔ temps partiel
- Droit à une réponse motive (1 x / an, ancienneté 12 mois)



## (4) Congés spéciaux



### ■ Nouveaux congés

#### □ Congé aidant

- 5 jours fractionnables par an sur une période d'occupation de 12 mois.
- Soins personnels ou aide personnelle à un membre de famille / personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave / sur attestation d'un médecin

#### □ Congé second parent équivalent

- Droit à un congé extraordinaire de 10 jours en cas de naissance d'un enfant
- Être reconnue comme second parent équivalent

#### □ Congé force majeure

- 1 jour fractionnable sur une période d'occupation de 12 mois
- Raisons familiales urgentes / cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille rendant indispensable la présence immédiate du salarié / sur attestation d'un médecin

## (4) Congés spéciaux



- Congé d'accueil
  - Accueil d'un mineur avec ou sans lien de parenté
  - 10 jours fractionnables à prendre dans les deux mois de l'accueil.
  - Préavis d'une semaine envers l'employeur

### ■ Modifications

- Congé sportif
  - But: soutenir les sportifs, leurs encadrants ainsi que les juges et arbitres dans le cadre de la participation à des compétitions internationales
  - Congé fractionnable pouvant aller de 2 à 90 jours par an



## (5) Formules souples de travail

### ■ Conditions

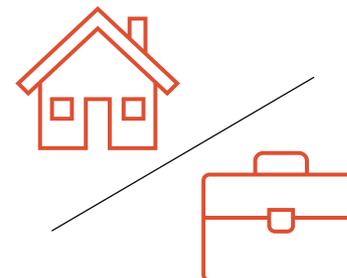
- Droit à un entretien avec l'employeur pour une demande d'aménagement de travail
- Avoir un enfant de moins de 9 ans ou soins personnels ou aide personnelle à apporter à un membre de famille ou une personne vivant dans le même ménage

### ■ Formes de travail

- Travail à distance, horaires flexibles, réduction du temps de travail
- Période déterminée limitée à 1 an

### ■ Protection contre des représailles

### ■ Sanctions pénales de EUR 251 à EUR 2.500 (doublée en cas de récidive dans les 2 ans)





## (6) Plans de maintien dans l'emploi

- Objectif du PME: intervenir en amont d'un plan social, dès que les difficultés de l'entreprise se manifestent et assurer une gestion anticipative des effets des restructurations
- Négociations entre l'employeur et la délégation du personnel et, le cas échéant, les syndicats
- Objectif du PDL: renforcer le contrôle étatique et assurer une bonne allocation des ressources
- Implication renforcée du Comité de conjoncture
- Le taux de cofinancement des frais de formation est fixé à :
  - 50 % si la formation vise un nouveau poste en interne (avec un double plafond de 480 heures et 20.000 euros par salarié)
  - à 100 % si la formation vise un poste en externe auprès d'un employeur ayant signé une promesse d'embauche.
  - Remboursement des frais de formation en cas de démission du salarié (hors faute grave) ou licenciement pour motifs économiques du salarié avant la fin de la formation

## (7) Discrimination (!premier vote constitutionnel!)

- Finalité : Introduire dans le Code pénal une circonstance aggravante pour un crime ou délit commis en raison d'un mobile fondé sur une ou plusieurs formes de discrimination
- Dédoublement des peines pour les crimes et délits commis avec une motivation discriminatoire.



## (9) Droit à la déconnexion

### ■ Objectifs:

- Régler de manière directe le droit à la déconnexion
- Compléter la liste des sujets pour la négociation collective
- Assurer une meilleure application par l'implication des partenaires sociaux

### ■ **Champ d'application:** les salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles

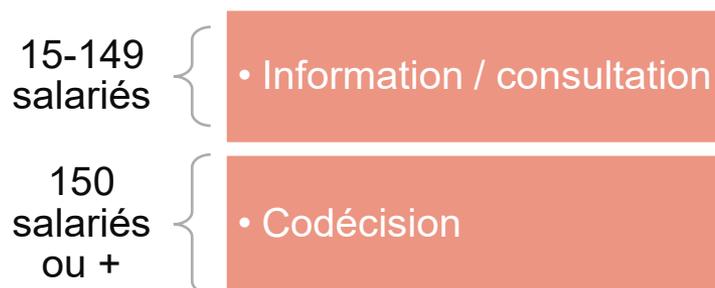
### ■ Obligations de l'employeur

- Définir au niveau de l'entreprise ou du secteur en question un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
- Adapter ce régime aux spécificités particulières de l'entreprise ou du secteur en question
- Prévoir le cas échéant :
  - les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion
  - les mesures de sensibilisation et de formation
  - les modalités de compensation

## (9) Droit à la déconnexion

### ■ Mise en place:

- Par convention collective ou accord subordonné
- À défaut, dans le respect des compétences de la délégation du personnel, s'il en existe une



### ■ Sanction :

- *Amende administrative de EUR 251 à EUR 25.000*
- *Application des sanctions : n+3 à partir de l'entrée en vigueur de la loi*

## (9) Droit à la déconnexion



## (6) Travailleurs de plateformes

- Finalité: assurer une meilleure protection des travailleurs des plateformes numériques
- législation nationale : applicable lorsque le prestataire de services travaille au Luxembourg ou à partir du Luxembourg via une plateforme
- Si réunion de plusieurs critères: la relation entre la plateforme et le prestataire de service est requalifiée en contrat de travail
- Introduction de la notion de « lieu de travail virtuel »
- Une directive européenne est en discussion

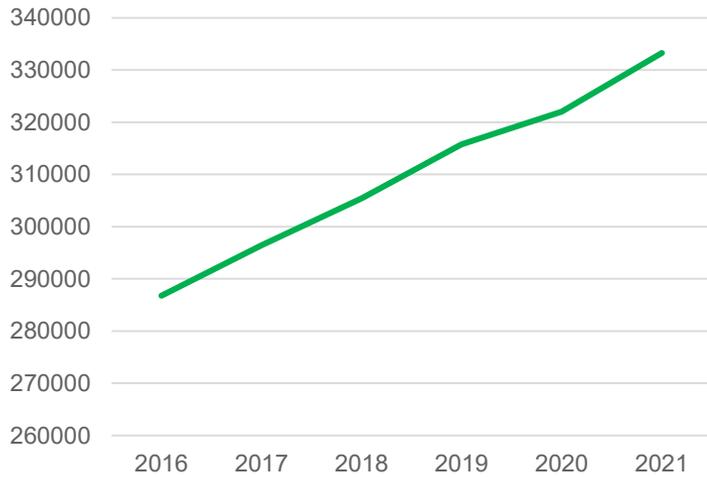




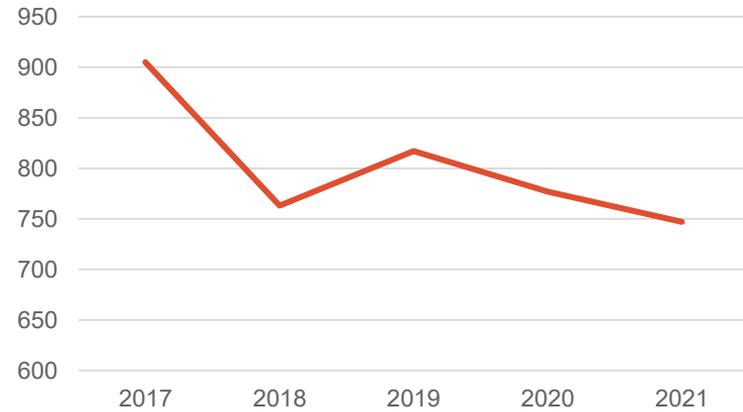
# Jurisprudence 2022

---

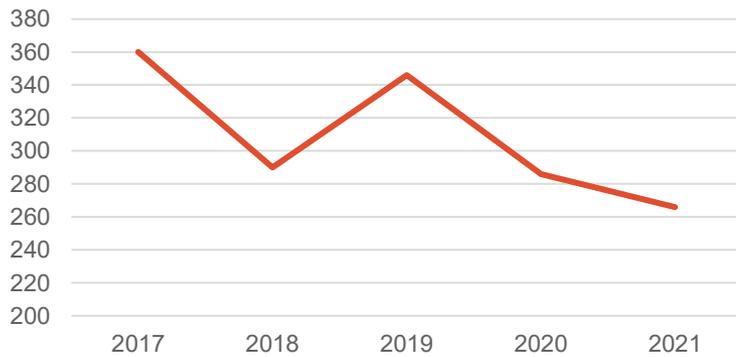
Population active - Luxembourg



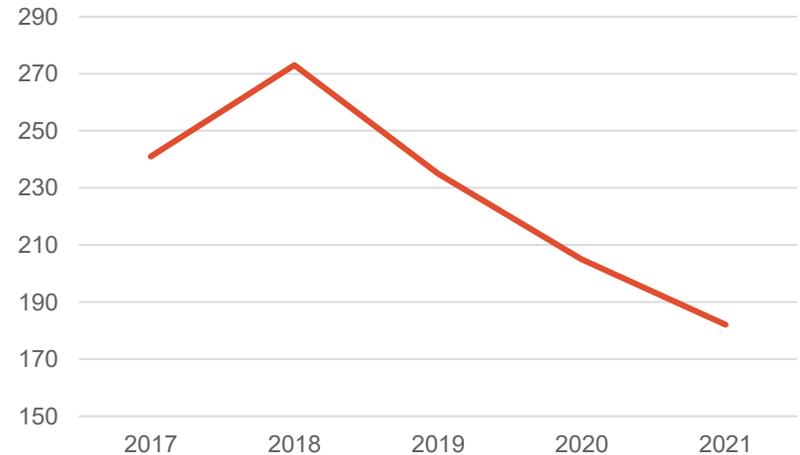
Jugements et ordonnances - TT  
Luxembourg



Jugements et ordonnances - TT  
Esch



Arrêts de la Cour d'appel - travail



# 1. Le contrat de travail

---

# 1. Le contrat de travail

## 1.1. Qualification du contrat de travail

■ **subordination** (oui) – présomption créée par le contrat de travail – contrat faisant référence au Code du travail – obligations contractuelles correspondant aux obligations légales d'un salarié – référence à une hiérarchie – offre de preuve vague sur l'autonomie (rejet) – pas de pouvoir de signature individuel

CSJ, 3e, 10 mars 2022, CAL-2020-00085

■ **cumul mandat social et salarié** (non établi) – pas de contrat écrit – possibilité de prouver par tous moyens – preuve d'un travail de cuisinier non rapportée – affiliation : insuffisant – document intitulé 'résiliation du contrat de travail' : insuffisant

- *En présence d'un mandat social, il incombe au demandeur de rapporter la preuve d'avoir exercé des fonctions techniques salariales nettement distinctes de celles du mandat social sous la direction et le contrôle de la société employeuse.*
- *C'est à l'employeur qui conteste l'existence du contrat de travail de prouver que le mandat social l'emporte sur les fonctions de salarié.*

CSJ, 8e, 3 mars 2022, CAL-2021-00450

# 1. Le contrat de travail

## 1.2. Recours au contrat à durée déterminée

- requalification (oui) – secteurs dans lequel le CDD n'est pas d'usage (non) – simple invocation de la liste du RGD : insuffisant – obligation de démontrer **l'usage constant dans le secteur**

CSJ, 8e, 17 février 2022, CAL-2020-00818

# 1. Le contrat de travail

## 1.3 Contenu du contrat de travail



### 1.3.1 Période d'essai

- renouvellement de l'essai (non) – pas de renouvellement au sein d'une **entité économique et sociale** – clause signée postérieurement à l'entrée en fonctions – nullité de la clause d'essai (oui)

CSJ, 3e, 10 mars 2022, CAL-2020-00085

### 1.3.2 Clauses de flexibilité

- changement horaire – clause de flexibilité – clause ne permettant pas de bouleverser l'horaire convenu – passage vers un horaire de nuit, travail le weekend – modification défavorable non couverte par la clause de flexibilité
  - *Même en présence d'une clause stipulant que l'horaire peut varier en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise, l'employeur ne peut imposer, sans respecter la procédure de modification unilatérale du contrat, un bouleversement de l'horaire convenu au contrat.*

CSJ, 3e, 6 janvier 2022, CAL-2020-00828

# 1. Le contrat de travail

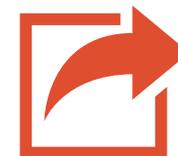
## 1.4 Preuve du contrat

- preuve par **témoignage** du contenu du contrat – salarié (oui) – employeur (non) – preuve que le lundi était ouvert
  - *La liberté de la preuve n'est pas applicable lorsque la preuve de l'existence, respectivement du contenu du contrat de travail, incombe à l'employeur.*

CSJ, 3e, 13 janvier 2022, CAL-2020-00771



# 1. Le contrat de travail



## 1.5 Evolution de la relation de travail

### 1.5.1 Reclassement professionnel

■ obligation de reclassement – obligation de proposer un **nouveau poste** – rémunération due si l'employeur ne satisfait pas à ses obligations

- *Lorsque l'employeur manque à son obligation légale de rechercher une autre occupation pour un salarié déclaré inapte, le salarié peut prétendre à sa rémunération même s'il n'a pas effectué de prestation de travail effective.*

CSJ, 3e, 16 juin 2022, n° CAL-2020-00457

### 1.5.2 Transfert d'entreprise

■ transfert d'entreprise (oui) – **cession de bail** et de fonds de commerce – refus du nouvel employeur d'affilier le salarié – licenciement (oui) – maladie sans incidence

- *Le refus du cessionnaire de procéder à la reprise du contrat de travail et d'affilier le salarié vaut licenciement avec effet immédiat.*
- *Le fait que le salarié soit en congé de maladie au moment du transfert d'entreprise est sans incidence.*

CSJ, 3e, 9 juin 2022, CAL-2020-00661

■ transfert d'entreprise (oui) – reprise d'un **office notarial** - décès du notaire

CSJ, cass., 19 mai 2022, n° 78/2022, n° CAS-2021-00082

# 1. Le contrat de travail

## 1.6 Statut de cadre supérieur

### ■ notion de cadre supérieur – **conditions cumulatives**

- *Les conditions définissant le cadre supérieur étant cumulatives, un salarié revête cette qualité, lorsqu'il dispose, notamment, d'un salaire nettement plus élevé que celui prévu par la Convention collective pour les autres salariés, d'un véritable pouvoir de direction effectif, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires de travail, dont l'absence de contraintes dans les horaires.*

CSJ, 3e, 19 mai 2020, n° CAL-2020-00770

- cadre supérieur (oui) – critères cumulatifs – **présomption** en présence d'une clause contractuelle – violation du principe d'égalité des armes (non) – vice du consentement (non établi) – pas de contestation pendant 8 ans – rémunération supérieure (oui) – comparaison avec un seul autre salarié (non) – 117.000 contre 90.000 euros – pouvoir de direction effectif (oui) – flexibilité dans l'organisation du travail (oui) – obligation de demander congé

CSJ, 8e, 17 février 2022, CAL-2020-00655

- cadre supérieur (oui) – notion – présomption en présence d'une clause contractuelle – salaire nettement supérieur (oui) : 8.900 au lieu de 6.300 euros – liberté dans l'organisation du travail

CSJ, 3e, 10 février 2022, CAL-2019-00314

- cadre supérieur – critère de l'indépendance – objectifs annuels – présence d'un supérieur hiérarchique - application isolée d'un avantage de la convention collective – sans incidence

CSJ, 3e, 19 mai 2022, op. cit.

# 2. Salaire et rémunération

---

## 2. SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

### 2.1 Généralités

- restitution du salaire – absence injustifiée – caractère synallagmatique

CSJ, 3e, 20 janvier 2022, CAL-2021-00030 ; CSJ, 3e, 3 mars 2022, CAL-2020-00567

- Il appartient à l'employeur de prouver qu'il s'est libéré.

CSJ, 3e, 30 juin 2022, CAL-2020-00530

The logo for "BACK TO THE BASICS" in a stylized, bold, orange and yellow font. The word "BACK" is at the top, "TO" is in the middle, and "THE BASICS" is at the bottom. A small arrow points to the right from the end of "BACK".

## 2. SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

### 2.2 Salaire social minimum

- droit au SSM qualifié (non) – dix ans d’expérience en tant qu’ « **ouvrier nettoyeur** » – distinct de la profession du « nettoyeur de bâtiment » – inégalité de traitement entre personnes diplômées et personnes non-diplômées (non) – salarié effectuant majoritairement un nettoyage courant et basique
  - *Contrairement à la profession de nettoyeur de bâtiment, le travail d’ouvrier nettoyeur n’est pas une qualification usuellement acquise par une formation sanctionnée par un certificat officiel, de sorte que même après dix ans de pratique, le salarié ne peut prétendre au SSM qualifié.*
  - *Les dispositions légales relatives au SSM qualifié ne violent pas le principe constitutionnel d’égalité devant la loi, puisque les personnes détenteurs d’un diplôme et celles qui ne le sont pas ne se trouvent pas dans une situation comparable.*

CSJ, 3e, 9 juin 2022, CAL-2021-00433



## 2. SALAIRE ET RÉMUNÉRATION

### 2.3 Droit acquis et clauses de libéralité

- clauses de libéralité – validité – effets

CSJ, 3e, 5 mai 2022, n° CAL-2020-00658

- droit acquis (non) – clause explicite fixant les modalités de la prime
  - *Face à une clause contractuelle fixant les modalités d'une prime, cette clause est à appliquer et le salarié ne saurait faire valoir un droit acquis.*

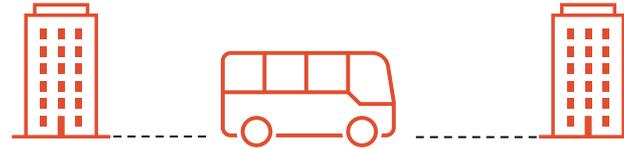
CSJ, 8e, 24 mars 2022, CAL-2021-00206



# 3. Temps de travail

---

## 3. TEMPS DE TRAVAIL



### 3.1 Durée de travail

- temps de travail (non) – déplacements au cours de la journée **entre différents lieux de travail** – travail de nature intermittent – application de l’arrêt Tyco (C-266/14) – pauses entre lieux de travail calculés pour correspondre à la durée de déplacement – salarié à disposition de l’employeur pendant ces déplacements (non) – prestations de nettoyage

CSJ, 8e, 3 mars 2022, CAL-2020-00783



### 3.2 Heures supplémentaires

- accord implicite de l’employeur (non)– relevé dressé dans l’entreprise – relevé non destiné à un contrôle régulier
  - *Un relevé non destiné à permettre un contrôle régulier par l’employeur du nombre d’heures de travail prestées n’équivaut pas à un système de pointage et ne permet dès lors pas de conclure à une acceptation tacite des heures y renseignées.*

CSJ, 3e, 28 avril 2022, n° CAL-2021-00086

## 3. TEMPS DE TRAVAIL

### 3.3 Congé annuel

- congé imposé durant le préavis – pas d’objection du salarié – salarié s’absentant – acceptation des dates du congé (oui)

CSJ, 3e, 3 février 2022, CAL-2021-00087

- preuve du congé pris – preuve à rapporter par le livre de congé

CSJ, 8e, 24 mars 2022, CAL-2021-00206

- preuve du congé pris par le salarié(oui) – messages « out of office »

CSJ, 3e, 28 avril 2022, n° CAL-2021-00086

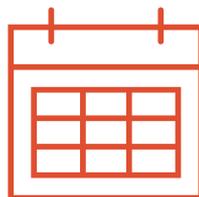


## 3. TEMPS DE TRAVAIL

### 3.4 Jours fériés

- jours fériés de remplacement – obligation de l'employeur de veiller que le salarié les prenne

CSJ, 3e, 27 octobre 2022, n° CAL-2020-00660



# 4. Harcèlement moral et sexuel

---

## 4. HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

### 3.1 Durée de travail

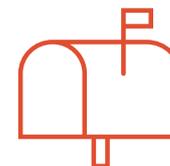
- harcèlement sexuel – obligation de dénonciation à l’employeur – **administrateur-délégué** n’équivalant pas à l’employeur – délai d’un mois pour invoquer la faute grave
  - *La victime doit rapporter la preuve qu’elle avait informé l’employeur dans le mois de sa démission du comportement inadmissible de l’auteur des faits allégués de harcèlement sexuel et que l’employeur n’a pas pris immédiatement, dès qu’il en avait connaissance, des mesures pour faire cesser ce harcèlement sexuel à son égard.*
  - *L’obligation de dénonciation vaut également si la personne visée est l’administrateur-délégué de la société employeresse.*

CSJ, 8e, 16 juin 2022, n° CAL-2019-01186

# 5. Maladie

---

## 5. MALADIE



### 5.1 Envoi du certificat médical

■ remise du certificat – dépôt dans la **boîte à lettres** – présomption de réception le lendemain – obligation patronale de vider quotidiennement sa boîte à lettres (oui)

- *L'obligation de dénonciation vaut également si la personne visée est l'administrateur-délégué de la société employeuse.*
- *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.*

CSJ, 3e, 2 juin 2022, CAL-2021-00310

■ envoi du certificat par **Whatsapp** – réception non établie – salarié pouvant légitimement croire que l'employeur l'a réceptionné – licenciement justifié (non)

- *Le salarié ne commet pas de faute et ne peut être licencié pour absence injustifié s'il a utilement mais vainement tenté d'informer l'employeur par voie électronique de sa maladie.*



CSJ, 3e, 16 juin 2022, CAL-2021-00655



## 5. MALADIE

### 5.2 Absentéisme chronique

- licenciement justifié (oui) – 47 jours en 14 mois – augmentation sensible vers la fin – absences nombreuses – durées irrégulières – difficultés pour organiser le remplacement – pas d’espoir d’une amélioration prochaine – désorganisation (oui)

CSJ, 8e, 10 février 2022, CAL-2021-00152

- licenciement justifié (non) – 100 jours sur 11 mois – salariée revenue travailler pendant 3,5 mois avant son licenciement – employeur pouvait compter sur une collaboration future

- *Même si les absences du salarié ont été telles qu’elles ont eu un impact sur le fonctionnement de l’entreprise, l’employeur ne peut licencier pour absentéisme chronique le salarié qui est revenu travailler pendant plusieurs mois avant son licenciement*

CSJ, 3e, 20 janvier 2022, CAL-2020-00446

- licenciement justifié (oui) – absence de 25 semaines – pas d’informations quant à une éventuelle reprise du travail – responsable de magasin

CSJ, 3e, 20 janvier 2022, CAL-2021-00030

- licenciement justifié (oui) – presque six mois – responsable financier – petite structure

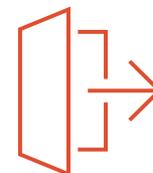
CSJ, 3e, 5 mai 2022, n° CAL-2020-00236

# 6. Licenciamient

---

## 6. LICENCIEMENT

### 6.1 Procédure de licenciement avec préavis



#### 6.1.1 Envoi du licenciement

- lettre de licenciement envoyée à une **adresse erronée** – licenciement sans effet juridique (non) – dernière adresse déclarée par le salarié

CSJ, 3e, 24 mars 2022, CAL-2021-00596

#### 6.1.2 Précision des motifs

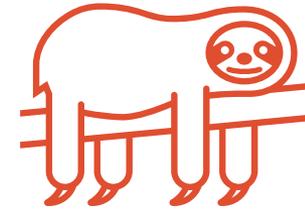
- précision des motifs – question **soulevée d’office** (implicitement : oui)
  - « La Cour constate que les motifs du licenciement sont exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, ce qui n’est d’ailleurs pas contesté par l’intimé. »

CSJ, 3e, 14 juillet 2022, CAL-2021-00178

- **insuffisance professionnelle** – obligation d’indiquer des faits précis sur une certaine durée

- *L’insuffisance professionnelle sur laquelle se fonde un licenciement doit être décrite dans la lettre de motivation par des faits précis et circonstanciés et elle doit être constatée sur une certaine durée.*

CSJ, 8e, 16 juin 2022, n° CAL-2020-00562



## 6. LICENCIEMENT

### 6.1 Procédure de licenciement avec préavis

- insuffisance professionnelle – **lenteur excessive** – obligation de comparer à des références objectives – exigence d'objectifs réalistes
  - *Afin d'établir une lenteur excessive dans l'exécution de son travail, il appartient à l'employeur d'indiquer des valeurs de référence objectives pouvant servir de base d'appréciation du bien-fondé du grief d'inaptitude professionnelle invoqué par lui pour justifier le licenciement de son salarié.*
  - *Le défaut de réalisation des objectifs n'implique pas nécessairement une insuffisance professionnelle, mais le juge doit vérifier si les objectifs fixés sont réalistes et si leur non-réalisation est imputable à un manquement à l'obligation de diligence du salarié.*

CSJ, 8e, 24 mars 2022, CAL-2020-00812
  
- précision suffisante (oui) – **absence** - indication des absences et de l'impact sur les autres salariés
 

CSJ, 3e, 5 mai 2022, n° CAL-2020-00236
  
- **retards** – obligation de préciser la date et l'ampleur
 

CSJ, 3e, 16 juin 2022, n° CAL-2021-00655
  
- précision suffisante (non) – simple référence à une pénurie de travail

## 6. LICENCIEMENT

### 6.1 Procédure de licenciement avec préavis

#### 6.1.3 Début du préavis

- début du préavis – **théorie de l’envoi**

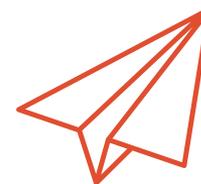
- *La procédure et les conséquences d’un licenciement sont appréciées à la date à laquelle l’employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement.*

CSJ, 8e, 24 mars 2022, CAL-2020-00812

#### 6.1.4 Indemnité compensatoire de préavis

- prise en compte d’un emploi préexistant (oui) – **emploi parallèle non autorisé**

CSJ, 3e, 29 avril 2021, CAL-2020-00347 ; CSJ, cass., 16 juin 2022, n° 88/2022, n° CAS-2021-00095



## 6. LICENCIEMENT

### 6.2 Bien-fondé des motifs de licenciement

- licenciement peu après de la **période d'essai** – faits déjà constatés lors de l'essai sans que l'employeur réagisse – finalité de la période d'essai – licenciement abusif (oui)
  - *Il n'est pas possible de licencier un salarié peu après la période d'essai pour quelques faits similaires à ceux déjà observés pendant l'essai.*
  - *La clause d'essai est surtout destinée à permettre à l'employeur de vérifier les compétences et aptitudes du salarié qu'il vient d'embaucher.*

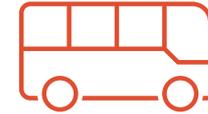
CSJ, 3e, 14 juillet 2022, CAL-2021-00178

- licenciement justifié (oui) – **fait unique** de laisser passer sans contrôle des personnes dans la zone aéroportuaire

CSJ, 3e, 17 mars 2022, CAL-2020-00833



## 6. LICENCIEMENT



### 6.2 Bien-fondé des motifs de licenciement

- faute grave (oui) – chauffeur de bus ne se présentant pas pour 2 trajets endéans 3 semaines – perte de confiance de l’employeur
  - *Un chauffeur d’autobus qui à deux reprises en un intervalle de temps de seulement trois semaines, sans motif valable, n’effectue pas les trajets qui lui ont été assignés par son employeur n’est plus fiable et peut être licencié avec effet immédiat.*

CSJ, 8e, 10 mars 2022, CAL-2021-00331

- faute grave (non) – absence injustifiée de 6 jours après longue période de maladie – circonstance exceptionnelles – salarié en détention préventive – employeur informé de la survenance d’un « drame familial » – aucune démarche patronale pour se renseigner – poste de caissier – absence peu perturbatrice

CSJ, 8e, 24 février 2022, CAL-2021-00816



## 6. LICENCIEMENT

### 6.2 Bien-fondé des motifs de licenciement

- faute grave (oui) – salarié affichant à la vue de tous un ‘script’ pornographique impliquant deux collègues de travail – obligation de l’employeur de protéger les salariés contre le harcèlement sexuel
  
- *Le harcèlement sexuel à l’occasion des relations de travail constituant une faute au sens de la législation du travail, ces mesures peuvent aller jusqu’au licenciement de la personne dont le comportement est intolérable, outrageant et offensif.*

## 6. LICENCIEMENT

### 6.3 Indemnisation du licenciement abusif

#### 6.3.1 Préjudice matériel et recherche d'emploi

- 3 candidatures – suffisant (non) – travail de commercial

CSJ, 8e, 24 mars 2022, CAL-2021-00206

- recherche d'emploi suffisante (non) – quelques candidatures par mois – début tardif – dispense de préavis – préjudice matériel (non)
  - *Même si le licenciement a pu moralement affecter le salarié, il doit se mettre activement à la recherche d'un emploi dès la dispense de prester son préavis.*

CSJ, 3e, 20 janvier 2022, CAL-2020-00446



## 6. LICENCIEMENT

### 6.3 Indemnisation du licenciement abusif

- crise cardiaque après le licenciement entravant la recherche d'emploi – non imputable à l'employeur – recherche n'aurait pas été facile – âge élevé
  - *Des problèmes de santé – en l'espèce une crise cardiaque – survenant après le licenciement ne sont en principe pas imputables à l'employeur et ne justifient dès lors pas l'absence de recherche d'emploi. Le Tribunal peut cependant tenir compte qu'en raison d'autres éléments – en l'espèce l'âge élevé – la recherche d'emploi n'aurait pas été aisée.*

CSJ, 3e, 19 mai 2022, n° CAL-2021-00115

- salarié de 67 ans éligible à la retraite – recherche d'emploi très difficile – démarches faites devant les administrations françaises – efforts suffisants (oui)
  - *L'employeur qui accepte d'engager un salarié qui avait déjà atteint l'âge légal de la retraite au moment de l'embauche ne saurait en tirer argument ensuite pour refuser toute indemnisation pour préjudice moral suite à un licenciement abusif.*

CSJ, 8e, 16 juin 2022, n° CAL-2020-00562

## 6. LICENCIEMENT

### 6.3 Indemnisation du licenciement abusif

- *La crise sanitaire a rendu difficile la recherche d'emploi.*

CSJ, 3e, 16 juin 2022, CAL-2021-00655

- nouveau contrat rompu en période d'essai – imputable à l'employeur (non) – pas de lien causal

CSJ, 3e, 2 juin 2022, CAL-2021-00139

#### 6.3.2 Préjudice moral

- préjudice moral (non) – atteinte à la dignité (non) – licenciement économique – motivation imprécise

- *Un licenciement économique abusif pour imprévision des motifs ne comporte pas de reproches personnels susceptibles de blesser la dignité du salarié et de donner lieu à un préjudice moral de ce chef.*

CSJ, 8e, 2 juin 2022, CAL-2021-00457

## 6. LICENCIEMENT

### 6.3 Indemnisation du licenciement abusif

- préjudice moral (oui) – pas de recherche d'emploi – maladie – problèmes de santé ayant causé les tracas

CSJ, 8e, 10 mars 2022, CAL-2019-00416

- soucis financiers suite au licenciement – obligation de racheter son épargne et d'allonger les prêts

CSJ, 8e, 16 juin 2022, CAL-2020-00927

## 6. LICENCIEMENT

### 6.4 Irrégularités formelles et entretien préalable

- Irrégularité formelle (non) - entretien préalable – omission d’indiquer les motifs durant l’entretien – charge de la preuve incombant à l’employeur – tenue de l’entretien en présence du salarié avant réception de la lettre de convocation – envoi de la convocation suffisant – salarié présent et assisté à l’entretien

CSJ, 8e, 24 février 2022, CAL-2020-00458

## 6. LICENCIEMENT

### 6.5 Protection spéciale contre le licenciement



#### 6.5.1 Femmes enceintes

- rejet d'une mise à pied car faits fautifs, sans constituer de faute grave – licenciement avec préavis à la fin du congé de maternité – même faits pouvant être invoqués (oui) – licenciement justifié (oui)
    - *Après le rejet d'une mise à pied fondée sur des faits que l'employeur avait qualifiés de faute grave, l'employeur peut invoquer ces mêmes faits à l'appui d'un licenciement avec préavis à l'issue de la période de protection.*
- CSJ, 3e, 17 mars 2022, CAL-2020-00833
- certificat à produire par la femme enceinte – certificat d'une sage-femme (non) – exigence d'un certificat médical (oui) – exigence d'un certificat d'un gynécologue (non)
    - *Si le certificat médical que la femme enceinte doit produire doit émaner d'un médecin, il ne doit cependant pas nécessairement émaner d'un gynécologue. Un certificat d'une sage-femme est insuffisant, même si celui-ci devait suffire au regard du droit du lieu de résidence du salarié.*
- CSJ, 3e, ordonnance, 21 avril 2022, n° CAL-2022-00009

## 6. LICENCIEMENT

### 6.5 Protection spéciale contre le licenciement

- annulation du licenciement par production d'un certificat de grossesse dans les 8 jours – notion de « production » – envoi suffisant (non) – réception requise (oui)
  - *La date de la « production » du certificat médical attestant de la grossesse coïncide avec la date de la réception de ce certificat par l'employeur.*

CSJ, 3e, ordonnance, 21 avril 2022, op. cit.

- notion de faute grave – identique à celle pour les salariés ordinaires
  - *La notion de faute grave doit s'apprécier de la même façon pour une salariée enceinte protégée, que pour une salariée ne tombant pas sous le régime de protection spéciale.*

CSJ, 3e, 27 janvier 2022, CAL-2021-00184

- faute grave (oui) – propos inappropriés concernant l'employeur et les collègues – échanges sur une messagerie privée

CSJ, 3e, 27 janvier 2022, op. cit.

## 6. LICENCIEMENT

### 6.5 Protection spéciale contre le licenciement

#### 6.5.2 Délégués du personnel

##### (a) Modification unilatérale du contrat

- clause de flexibilité - opposable au délégué (oui) – modification unilatérale (non)
  - *Après le rejet d'une mise à pied fondée sur des faits que l'employeur avait qualifiés de faute grave, l'employeur peut invoquer ces mêmes faits à l'appui d'un licenciement avec préavis à l'issue de la période de protection.*

CSJ, 8e, ordonnance, 27 octobre 2022, n° CAL-2022-00389

##### (b) Questions de procédure

- demande en résiliation du contrat – demande reconventionnelle devant le président du TT (non)
  - *La demande reconventionnelle en résiliation du contrat de travail prévue par l'article 415-10 (5) ne peut être formulée devant le président de la juridiction du travail, mais doit être présentée devant une juridiction collégiale.*

CSJ, 3e, ordonnance, 16 juin 2022, CAL-2020-00216

## 6. LICENCIEMENT

### 6.5 Protection spéciale contre le licenciement

- demande de réintégration en l'absence d'action patronale – demande supposant au préalable une demande de maintien du salaire
  - *Pour pouvoir solliciter la continuation des relations de travail devant le président du tribunal du travail, le délégué mis à pied doit au préalable avoir déposé une demande en maintien du salaire, afin de faire courir le délai d'un mois imparti à l'employeur pour demander la résiliation du contrat de travail.*

CSJ, 3e, ordonnance, 16 juin 2022, CAL-2020-00216

- appel contre ordonnance basée sur l'article L. 415-10 (5) (maintien de la relation de travail) - appel possible (oui)
  - appel par assignation devant une formation collégiale (non)
  - *L'appel contre une ordonnance du président de la juridiction du travail rendue en vertu de l'article L. 415-10 (5) al. 5 du Code du travail est possible et est à porter par voie de requête devant le président de la chambre de la Cour d'appel ayant à connaître des affaires de droit du travail.*

CSJ, 8e, 3 mars 2022, CAL-2020-00193

## 6. LICENCIEMENT

### 6.5 Protection spéciale contre le licenciement

- par requête devant le Président de chambre (oui)
- délai d'appel – 40 jours

CSJ, 3e, ordonnance, 16 juin 2022, CAL-2020-00216

- inaction tant de l'employeur que du délégué après la mise à pied – expiration des voies de recours – contrat indéfiniment suspendu – pourparlers en cours – désaffiliation ne valant pas licenciement

CSJ, 8e, 17 mars 2022, CAL-2021-00290

# 7. AUTRES MODES DONT LE CONTRAT PEUT PRENDRE FIN

---

# 7. AUTRES MODES DONT LE CONTRAT PEUT PRENDRE FIN

## 7.1 Démission du salarié

### 7.1.1 Volonté de démissionner

- volonté de démissionner (oui) – simple absence injustifiée (non) – non-reprise du travail suite à une déclaration d’aptitude (oui)
  - *Si une simple absence du lieu de travail ne vaut pas démission tacite, il en est autrement lorsque le salarié ne reprend pas le travail après une déclaration d’aptitude par le médecin conseil de la sécurité sociale.*

### 7.1.2 Non-paiement de salaire en tant que motif de démission

- démission justifiée (oui) – non-paiement du salaire – force majeure dans le chef de l’employeur (non) – saisie pénale
  - *Le non-paiement du salaire constitue l’employeur en faute et ne saurait être justifié à titre de cas de force majeure par une saisie pénale des comptes, puisque c’est le comportement de l’employeur qui a amené les autorités à bloquer les comptes.*

CSJ, 8e, 16 juin 2022, CAL-2020-00927

# 7. AUTRES MODES DONT LE CONTRAT PEUT PRENDRE FIN

## 7.1 Démission du salarié

- démission justifiée (non) – non-paiement du salaire – salarié n’ayant pas établi avoir presté son travail
  - *Le non-paiement du salaire ne constitue pas une faute grave dans le chef de l’employeur si le salarié ne pouvait y prétendre, faute de prouver qu’il a fourni une prestation de travail.*

CSJ, 3e, 28 avril 2022, n° CAL-2020-00859

# 7. AUTRES MODES DONT LE CONTRAT PEUT PRENDRE FIN

## 7.2 Résiliation d'un commun accord

- obligation de motivation (non) - **droit à des dommages-intérêts (non)**



CSJ, 3e, 19 mai 2022, n° CAL-2021-00273

- vice du consentement (non) – charge de la preuve : salarié – résiliation signée au bout de 10 minutes – clauses par laquelle le salarié confirme son consentement libre

CSJ, 3e, 19 mai 2022, op. cit.

# 8. DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF

---

## 8. DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF

### 8.1 Licenciement collectif et plan social

- licenciement collectif (non) – sociétés formant une entité économique et sociale (EES) – distinction entre « entreprise » et « EES »

CSJ, 3e, ordonnance, 27 janvier 2022, CAL-2021-01062, CAL-2021-01063, CAL-2021-01064, CAL-2021-01065 et CAL-2021-01066

## 8. DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF

### 8.2 Délégués du personnel

- délégation-EES ne doit être mise en place que sur demande des salariés

CSJ, 3e, ordonnance, 27 janvier 2022, CAL-2021-01062, CAL-2021-01063, CAL-2021-01064, CAL-2021-01065 et CAL-2021-01066

- délégués libérés à mi-temps – droit d’attribuer le solde à un autre délégué (non) – violation du principe d’égalité devant la loi (non)
  - *L’activité syndicale ne doit pas être confondue avec la représentation des travailleurs dans l’entreprise, le délégué libéré, même s’il est désigné par un syndicat, étant investi d’une mission de défense des intérêts de tous les salariés de l’entreprise indépendamment de leur appartenance à tel ou tel syndicat*

Cour constit., 13 décembre 2019, n° 151 ; Cour constit., 30 avril 2021, n° 164 ; CSJ, 8e, 9 juin 2022, n° 44412

# 9. PROCÉDURE

---

## 9. PROCÉDURE



### 9.1 Compétence

- compétence territoriale – affectation avant le licenciement – travail sur le nouveau lieu que pendant quelques jours en raison de congés de récréation et de maladie

CSJ, 3e, 6 janvier 2022, CAL-2020-00828

## 9. PROCÉDURE

### 9.2 Reçu pour solde de tous comptes

- effet libératoire (oui) – portée générale – clause selon laquelle l’employeur s’est acquitté de « tous devoirs » – preuve que les heures supplémentaires ont été payées (oui)

CSJ, 3e, 22 janvier 2022, CAL-2020-00343.

## 9. PROCÉDURE

### 9.3 Demande en justice

#### 9.3.1 Indication de la base légale

- obligation d'indiquer la base légale (non) – fondement procédural – requête en nullité du licenciement
  - *La femme enceinte qui s'adresse au président du tribunal du travail pour demander la nullité de son licenciement n'est pas obligée d'énoncer les références au texte de loi sur lequel elle fondait sa demande.*

#### 9.3.2 Demandes nouvelles en première instance

CSJ, 3e, ordonnance, 21 avril 2022, n° CAL-2022-00009

- demande nouvelle en première instance (oui) – dommages-intérêts pour licenciement oral – dommages-intérêts pour un licenciement écrit différent
  - *Lorsque la requête porte sur l'indemnisation d'un licenciement oral qui serait intervenue, constitue une demande nouvelle irrecevable la même demande d'indemnisation fondée sur un autre licenciement qui aurait eu lieu par écrit.*

CSJ, 3e, 24 mars 2022, CAL-2021-00596

## 9. PROCÉDURE

### 9.3 Demande en justice

#### 9.3.3 Mise en intervention d'un Etat étranger

- obligation de mettre en intervention un Etat étranger ayant payé des prestations de chômage (non) – violation du droit européen (non) – discrimination (non)

CSJ, 3e, 5 mai 2022, n° CAL-2020-00236

## 9. PROCÉDURE

### 9.4 Eléments de preuve

#### 9.4.1 Capacité à témoigner

- capacité à témoigner (oui) – supérieur hiérarchique ayant cosigné la convocation à l’entretien préalable – présence à l’entretien préalable

CSJ, 8e, 24 février 2022, CAL-2020-00458

- capacité à témoigner (oui) – salarié en litige avec l’employeur

CSJ, 3e, 9 juin 2022, CAL-2021-00433

- capacité à témoigner (oui) – épouse commune en biens du salarié

CSJ, 3e, 13 janvier 2022, CAL-2020-00771

## 9. PROCÉDURE

### 9.4 Eléments de preuve

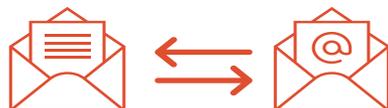
#### 9.4.1 Capacité à témoigner

- capacité à témoigner (non) – époux en communauté légale

CSJ, 3e, ordonnance, 21 avril 2022, n° CAL-2022-00009

#### 9.4.2 Envoi de documents

- preuve du contenu de l'envoi postal – affirmation que le courrier contenait d'autres documents –
  - *Si l'employeur reconnaît avoir reçu un courrier contenant un premier document et que le salarié affirme qu'il en contenait également un deuxième, il appartient au salarié d'en rapporter la preuve.*



CSJ, 3e, ordonnance, 21 avril 2022, n° CAL-2022-00009

## 9. PROCÉDURE

### 9.4 Eléments de preuve

- envoi d'un courrier électronique – n'établit pas sa réception
  - *Une copie d'un courrier électronique versé au débat ne prouve, en cas de contestation, pas sa réception.*

CSJ, 3e, 24 mars 2022, CAL-2021-00596

#### 9.4.3 Loyauté de la preuve et vie privée



- preuve licite (oui) – extraits de la messagerie WhatsApp – contenu découvert lors de la recherche de documents à sauvegarder – application librement accessible sans mot de passe – contrôle permanent et continu prohibé (non) – traitement de données personnelles (non) – secret des correspondances (non)
  - *Le fait pour l'employeur de trouver lors d'une recherche des conversations extraites d'une messagerie électronique ne constitue pas un traitement de données à caractère personnel.*
  - *L'article L. 261-1 CT interdit une surveillance continue et exclusive et non des recherches ponctuelles.*
  - *En laissant cet ordinateur allumé et non protégé par un mot de passe, permettant la lecture directe sur l'écran de certains des messages faisant partie de l'ensemble des échanges découverts, le salarié a nécessairement conféré à ces messages un caractère professionnel, non protégé par le secret des correspondances.*

CSJ, 3e, 27 janvier 2022, CAL-2021-00184 ; CSJ, cass., 15.12.2022, n° 156/2022, n° CAS-2022-00039

## 9. PROCÉDURE

### 9.4 Eléments de preuve

- enquêtes internes – valeur probante des procès-verbaux

CSJ, 3e, 12 mai 2022, n° CAL-2020-00820.



## 9. PROCÉDURE

### 9.5 Procédure d'appel

#### 9.5.1 Décisions appelables

- jugement en dernier ressort (oui) – appel irrecevable – jugement décrétant la péremption d'instance – enjeu de 1.140 euros – jugement qualifié rendu erronément « en premier ressort »
  - *La qualification apportée par la juridiction de première instance n'a pas de conséquences au niveau du caractère appellable ou non du jugement entrepris.*

CSJ, 8e, 17 mars 2022, CAL-2021-00445

- jugement appellable (oui) – décision sur la validité d'une clause – nullité de la clause d'essai – nullité demandée dans la requête initiale

CSJ, 3e, 10 mars 2022, CAL-2020-00085

## 9. PROCÉDURE

### 9.5 Procédure d'appel

#### 9.5.2 Demandes nouvelles en appel

- demande nouvelle en appel (non) – simple moyen nouveau – nouvelle base légale
  - *Le simple fait de se prévaloir, pour la première fois en instance d'appel, d'un nouveau texte de loi, ne confère pas à cette demande un caractère nouveau.*

CSJ, 3e, ordonnance, 27 janvier 2022, CAL-2021-01062, CAL-2021-01063, CAL-2021-01064, CAL-2021-01065 et CAL-2021-01066

- demande nouvelle en appel (oui) – mode de calcul différent pour une prime d'ancienneté

60 €  5.581 €

CSJ, 3e, 2 juin 2022, n° CAL-2018-00309

- demande nouvelle en appel (oui) – nouvel argument pour faire déclarer le licenciement abusif

CSJ, 3e, 12 mai 2022, n° CAL-2020-00820

## 9. PROCÉDURE

### 9.5 Procédure d'appel

- demande nouvelle en appel (oui) – indemnisation des frais d'avocat – base délictuelle

CSJ, 8e, 17 février 2022, CAL-2020-00818

- demande nouvelle (nuancé) – remboursement des frais d'avocat – frais pour la 1<sup>e</sup> instance :  
demande nouvelle (oui) – frais pour l'appel : possible en appel

- *Si une demande de remboursement des frais d'avocat pour la première instance est une demande nouvelle irrecevable si elle est formulée pour la première fois en appel, il en est autrement pour les frais d'avocat liés à l'instance d'appel.*

CSJ, 3e, 28 avril 2022, n° CAL-2021-00086

## 9. PROCÉDURE

### 9.5 Procédure d'appel

#### 9.5.3 Notifications

- signification de l'acte d'appel – adresse – adresse apparente découlant des éléments de procédure – croyance légitime de l'appelant – notification valable (oui)
  - *La notification de l'acte d'appel à une adresse qui n'est plus le domicile réel de l'intimé est valable lorsque, au vu des pièces du dossier (requête, note de plaidoiries), elle s'est faite à l'adresse apparente que l'appelant a légitimement pu croire être l'adresse réelle.*

CSJ, 8e, 10 février 2022, CAL-2021-00815

- début du délai d'appel – notification à une ancienne adresse du salarié (non) – greffe informé du changement d'adresse

CSJ, 3e, 24 mars 2022, CAL-2021-00699

## 9. PROCÉDURE

### 9.5 Procédure d'appel

#### 9.5.4 Péremption d'instance

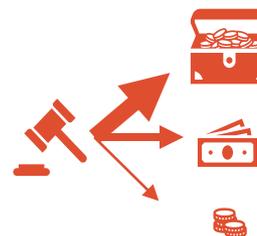
- péremption d'instance (oui) – remises non autrement motivées – pas de preuve d'un cas de force majeure – allégation d'un burn out

CSJ, 3e, 2 juin 2022, CAL-2021-00231

#### 9.5.5 Frais d'avocat et indemnité de procédure

CSJ, 3e, 10 mars 2022, CAL-2021-00361

- indemnité de procédure (oui) – refus justifié du désistement (non) – volonté de demander une indemnité de procédure – indemnité de procédure pouvant être allouée même en cas de désistement
- *Puisque le désistement d'instance d'appel n'empêche pas le maintien de la demande en obtention d'une indemnité de procédure, la volonté de demander une telle indemnité ne saurait constituer un motif valable permettant au défendeur de s'opposer au désistement.*



## 9. PROCÉDURE

### 9.5 Procédure d'appel

- frais d'avocat (oui) – licenciement abusif constitue une faute – évaluation sur base de ce qui est normalement demandé – évaluation ex aequo et bono
  - *Le fait d'avoir licencié abusivement constitue une faute dans le chef de l'employeur qui est en lien causal avec les frais d'avocat déboursés par le salarié pour faire valoir ses droits.*

CSJ, 8e, 16 juin 2022, n° CAL-2020-00562



arendt

# Des questions?

---



arendt

# Merci

---

Présentation réalisée avec l'aide de:  
Raphaëlle Carpentier  
Senior Knowledge Management Lawyer  
Employment Law, Pensions & Benefits practice

[arendt.com](http://arendt.com)