

Les actualités en droit du travail

Analyse de l'évolution jurisprudentielle
année judiciaire 2022/2023

Jean-Luc Putz



Actualités législatives

1) Rétrospective 2023

Rétrospective 2023



■ Lanceurs d'alerte

- Loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union
- Entrée en vigueur le 21 mai 2023
- Les employeurs de plus de 50 travailleurs doivent mettre en place des canaux internes permettant à leurs salariés de signaler les violations de la loi et les salariés seront protégés contre les représailles. Toutefois, les employeurs du secteur privé comptant entre 50 et 249 travailleurs ont jusqu'au 17 décembre 2023 pour mettre en place ces canaux internes



■ Harcèlement moral

- Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.
- Entrée en vigueur le 9 avril 2023
- La loi donne une définition du harcèlement moral, et impose l'obligation aux employeurs de protéger les salariés à cet égard. Elle prévoit qu'un salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat et résilier le contrat avec effet immédiat en cas de faute grave de l'employeur. Enfin, la loi prévoit une amende en cas de non-respect de l'obligation de prévention du harcèlement moral



■ Droit à la déconnexion

- Loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion
- Entrée en vigueur le 4 juillet 2023
- La loi exige qu'un régime garantissant le respect du droit à la déconnexion en dehors des heures de travail soit défini, et que ce régime soit adapté aux particularités de l'entreprise/du secteur concerné. La loi prévoit une amende en cas de non-respect, qui n'entrera en vigueur que le 30 juin 2026.

Rétrospective 2023



■ Congé culturel

- Réintroduit par la loi du 6 janvier 2023 portant institution d'un congé culturel (...)
- Entrée en vigueur le 1^{er} février 2023
- Congé d'une durée maximale de 12 jours par an



■ Congé parental

- Loi du 29 juillet 2023. Elle transpose la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- Entrée en vigueur le 22 août 2023
- Le congé parental est étendu aux « seconds parents équivalents »



■ Congé d'aidant, congé pour cas de force majeur et formules souples de travail

- La loi du 15 août 2023. Elle transpose la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- Entrée en vigueur le 21 août 2023
- Un congé pour raisons de force majeure et un congé d'aidant, ainsi que la notion de « formules souples de travail » pour les travailleurs qui sont parents ou aidants, ont été introduits dans le code du travail



■ Congé sportif

- Loi du 21 juillet 2023
- Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024
- Davantage de salariés peuvent bénéficier d'un congé sportif pouvant aller jusqu'à 90 jours par an et les règles pour en bénéficier ont été fortement actualisées

Rétrospective 2023



■ Salaire social minimum

- Loi du 23 décembre 2022 portant modification de l'article L. 222-9 du Code du travail
- Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023
- La loi a revalorisé le salaire social minimum en l'augmentant de 3,2 %



■ Augmentation de l'index

- Le 1^{er} février 2023, l'indice applicable aux salaires des salariés est passé de 877.01 à 898.93
- Le 1^{er} avril 2023, il est passé de 898.93 à 921.40
- Le 1^{er} septembre 2023, il est passé de 921.40 à 944.43



■ Télétravail

- Luxembourg signe un accord-cadre européen le 5 juin 2023
- Entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023
- De nouvelles règles de sécurité sociale pour le télétravail s'appliquent à certains télétravailleurs transfrontaliers



■ Immigration

- Loi du 7 août 2023
- Entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023
- De nouvelles règles s'appliquent au recrutement des ressortissants de pays tiers et des membres de leur famille, ainsi qu'aux permis de séjour des travailleurs indépendants. La loi renforce également les dispositions légales relatives à l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière ou résidant sans autorisation, dans l'intention de dissuader les employeurs d'utiliser des travailleurs dans cette situation



■ Détachement

- Loi du 23 décembre 2022 transposant la directive européenne 2020/1057 du 15 juillet 2020
- Entrée en vigueur le 27 décembre 2022
- Un régime dédié aux entreprises de transport routier ainsi qu'un assouplissement et une modification des règles pour les autres types de détachement ont été actés en droit luxembourgeois

Actualités législatives

2) Changements législatifs à venir

Changements législatifs à venir



■ Télétravail des frontaliers allemands

- Projet de loi 8311
- À compter du 1^{er} janvier 2024, les résidents allemands employés par une entreprise située au Luxembourg (et vice-versa) pourront en principe bénéficier de 34 jours de télétravail par an.



■ Conditions de travail transparentes et prévisibles

- Projet de loi 8070 transposant la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles
- Nouvelles obligations à charge des employeurs, les obligeant à revoir leurs modèles de contrats de travail et leurs procédures internes. Des pénalités allant de 251 à 5 000 euros pour les personnes physiques et de 500 à 10 000 euros pour les personnes morales seront encourues pour chaque salarié affecté par le manquement de l'employeur.



■ Congé d'accueil

- Projet de loi 7994
- Introduction d'un congé d'accueil (10 jours) pour les individus accueillant un mineur (avec ou sans lien familial) dans leur famille



■ Carte bleue européenne

- Projet de loi 8304 portant modification de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration
- L'objectif est de mettre à jour les règles antérieures relatives à la carte bleue européenne et doter l'UE d'un système de migration légale ciblée capable de répondre aux pénuries de compétences et de faciliter l'entrée sur le marché du travail de travailleurs hautement qualifiés.
- Conditions d'admission plus souples pour les travailleurs étrangers dotés de compétences élevées, notamment au niveau du seuil salarial minimal, des droits renforcés, des conditions plus favorables au regroupement familial ainsi que la possibilité de se rendre et de travailler plus facilement dans d'autres États membres de l'UE

Changements législatifs à venir



■ Jours fériés

- Projet de loi 8266
- Modifications du Code du travail pour tenir compte expressément de l'hypothèse dans laquelle deux des onze jours fériés légaux énumérés à l'article L. 232-2 tombent sur un même jour de calendrier



■ Consultation et la participation des travailleurs dans les sociétés de capitaux

- Projet de loi 8225
- Introduction des dispositions relatives à l'information, la consultation et la participation des travailleurs dans les sociétés de capitaux en cas de fusion, de transformation et de scission transfrontalière.



■ Plan de maintien dans l'emploi

- Projet de loi 8153 portant modification du Chapitre III du titre Premier du livre V du Code du travail
- L'objectif est de renforcer le contrôle étatique sur le plan de maintien dans l'emploi et d'assurer une bonne allocation des ressources.

Directives européennes en discussion



■ **Transparence des rémunérations**

- Directive européenne 2023/970 (UE) du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023
- Introduction de mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à améliorer la transparence des rémunérations dans les États membres
- Entrée en vigueur le 7 juin 2026



■ **Plateformes numériques**

- Proposition de directive
- Elle vise à déterminer correctement le statut professionnel des personnes travaillant via des plateformes numériques (salarié ou non) et à établir les premières règles de l'UE en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) sur le lieu de travail



■ **Comités d'entreprise européens**

- Présentation de directive
- Révision du cadre actuel de 2009 sur les comités d'entreprise européens avec comme objectif le renforcement effectif de la participation des travailleurs dans les entreprises, et par conséquent le renforcement du dialogue social transnational



■ **Coordination des régimes de sécurité sociale**

- Révision du règlement de coordination des régimes de sécurité sociale
- Nécessité de développer les outils de numérisation en matière de coordination des régimes de sécurité sociale pour éviter que les travailleurs transfrontaliers perdent leurs droits à la protection sociale et faciliter les échanges entre les autorités nationales mais également alléger les formalités administratives

Jurisprudence 2023

Septembre 2022 – Juillet 2023





arendt

1. Le contrat de travail

1. Le contrat de travail

1.1. Cumul avec un mandat social



- cumul entre mandat social et contrat de travail (oui) – présomption créée par un contrat apparent régulier – absence de mention de l'adresse n'affecte pas la présomption – fonction de « **direction commerciale** » - confusion avec le mandat social (non)

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

- lien de subordination (non) - gérant de fait de la société – description des tâches correspondant à celle d'une personne chargée de la gestion journalière – pas de fonction technique distincte - administrateur-délégué de la société-mère – actionnaire indirect

Il n'y a pas de lien de subordination dans le chef d'une personne qui est dirigeant de fait de la société, donc la description des fonctions correspond à celle d'une personne chargée de la gestion journalière, et qui de surcroît est l'administrateur-délégué de la société-mère et dont la famille est actionnaire indirect.

CSJ, 3e, 13 juillet 2023, n° CAL-2021-00956

1. Le contrat de travail

1.2. Co-emploi



- notion - employeur apparent - coquille vide

CSJ, 8e, 6 juillet 2023, n° CAL-2021-00906



1. Le contrat de travail

1.3 Clauses de garantie d'emploi



Une clause de garantie d'emploi (en l'espèce de 3 ans, sauf faute grave) est valable puisqu'elle déroge au Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Une clause de garantie d'emploi ne se heurte pas à l'ordre public si elle limite simplement l'exercice du droit de licencier de l'employeur, sans le rendre impossible, notamment si elle est limitée dans la durée et réserve le cas de la faute grave.

Si l'employeur licencie en violation d'une clause de garantie d'emploi ne prévoyant pas de clause pénale, le salarié a droit à la réparation de l'intégralité de son dommage, mais l'indemnisation ne saurait pas dépasser le préjudice réellement subi. Il y a lieu de tenir compte dans ce cadre de nouveaux revenus ou d'indemnités de chômage touchées par le salarié pendant la période garantie.

CSJ, 3e, 29 juin 2023, n° CAL-2021-00698

1. Le contrat de travail

1.4 Examen médical d'embauche



responsabilité pour défaut d'examen médical – salarié s'estimant privé d'une possibilité de reclassement professionnel – nature de la responsabilité : contractuelle si prévue au contrat – employeur obligé d'organiser l'examen (oui) – obligation de résultat (oui) – exonération pour force majeure parce que le service de santé est débordé (non) – employeur n'ayant entrepris aucune démarche – préjudice certain (non) – perte d'une chance réelle et sérieuse (non)

L'obligation à charge de l'employeur de soumettre le salarié à un examen d'embauche constitue une obligation de résultat.

La responsabilité de l'employeur pour ne pas avoir soumis le salarié à un examen d'embauche est de nature contractuelle si cette obligation est prévue au contrat.

C'est à l'employeur qu'incombe l'obligation d'organiser un examen médical d'embauche pour chaque salarié.

L'employeur ne saurait se libérer de la présomption de responsabilité qui pèse sur lui en invoquant à titre de force majeure un débordement des services de santé au travail, s'il n'a fait aucune démarche pour fixer un rendez-vous pour l'examen.

CSJ, 8e, 5 janvier 2023, n° CAL-2020-00862

1. Le contrat de travail

1.5 Modification du contrat



modification substantielle (oui) – changement de lieu de travail – localité lointaine (38 km) – pas de clause de flexibilité – salarié habitué de venir à pied devant venir en voiture

Il faut déduire de l'absence de flexibilité convenue quant au lieu de travail que les parties ont attaché une importance particulière à la localisation du lieu de travail.

Il y a modification substantielle du lieu de travail si le lieu de travail n'est pas déplacé dans une commune proche, mais dans une localité éloignée (en l'espèce de 38 km).

Constitue un changement défavorable le fait que le salarié qui rejoignait son travail à pied, doive faire un trajet de voiture de 30 minutes.

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2022-00227

modification unilatérale - obligation de contester dans un délai raisonnable - réaffectation à un autre lieu - pas de contestation pendant 1 (resp.9) mois

CSJ, 3e, 20 avril 2023, n° CAL-2021-01156

modification substantielle (oui) – rétrogradation avec maintien de salaire – poste de cadre vers non-cadre – perte de responsabilités – modification nulle (oui) – droit de refuser la réaffectation (oui)

2. MALADIE DU SALARIÉ

2. MALADIE DU SALARIÉ

2.1 Remise du certificat médical



- remise du certificat médical – dépôt dans la boîte à lettre suffisant (oui) – certificat à disposition de l'employeur

Une absence injustifiée ne saurait être reprochée à un salarié à partir du moment où celui-ci a fait déposer dans la boîte à lettres de l'employeur un certificat médical, ce dernier étant ainsi « à disposition » de l'employeur.

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

- offre de preuve de l'envoi d'un certificat médical n'établit pas sa réception.

CSJ, 3e, 22 décembre 2022, n° CAL-2021-00792

- remise à l'employeur (oui) – remise du certificat au secrétariat

CSJ, 3e, 2 mars 2023, n° CAL-2022-00081

- destinataire du certificat médical – gérant de la société – notification valable (oui)

Un certificat médical envoyé à l'adresse d'un des gérants de la société vaut envoi à ladite société, puisque chaque gérant représente la société à l'égard des tiers.

CSJ, 3e, 6 juillet 2023, n° CAL-2022-00914

2. MALADIE DU SALARIÉ

2.1 Remise du certificat médical



- retard dû à un dysfonctionnement du service postal – protection contre la maladie (non) – faute grave (non) – situation exceptionnelle de la pandémie
- Si un salarié a connaissance de dysfonctionnements postaux, il peut en principe lui être reproché de ne pas avoir envoyé une copie de son certificat médical par courrier électronique.

CSJ, 3e, 13 juillet 2023, n° CAL-2022-00797



2. MALADIE DU SALARIÉ

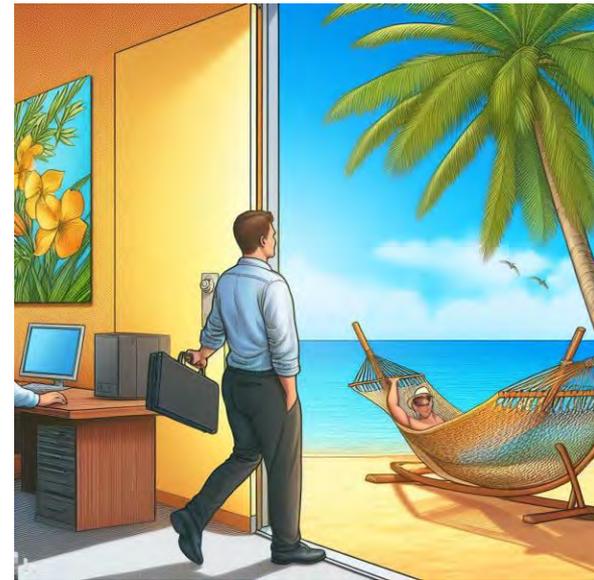
2.2 Contestation de la maladie

□ 2.2.1 Remise en cause du certificat médical

- contestation d'un certificat de maladie – certificat suite à un refus de congé

Le simple fait qu'une incapacité de travail fait suite à un refus d'une demande de congés est insuffisant pour renverser la présomption de maladie attachée à un certificat médical.

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2022-00183



- contre-preuve (oui) – salarié se présentant à son poste – valeur probante de l'avis du médecin-conseil de la sécurité sociale –

En principe l'avis du médecin-conseil n'a pas de prépondérance par rapport à celui du médecin traitant.

Par contre, le fait pour un salarié de se présenter à son poste après un avis d'aptitude vaut acceptation de cet avis.

CSJ, 3e, 2 mars 2023, n° CAL-2022-00081

- preuve du contraire (oui) – salarié vendant des produits dans un supermarché – activité thérapeutique de loisir (non) – certificat médical contraire

2. MALADIE DU SALARIÉ

2.2 Contestation de la maladie

❑ 2.2.2 Déclarations d'aptitude de la CNS

- contestation d'un certificat de maladie – certificat suite à un refus de congé

Le simple fait qu'une incapacité de travail fait suite à un refus d'une demande de congés est insuffisant pour renverser la présomption de maladie attachée à un certificat médical.

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2022-00183

- salarié déclaré apte par la CNS – fin de la protection spéciale après expiration des délais de recours (40 jours) – suspension du délai d'un mois pour invoquer la faute grave (oui)

Tant qu'il y a interdiction de licencier avec effet immédiat, le délai d'un mois endéans lequel il doit invoquer la faute grave est suspendu ; en cas de déclaration d'aptitude par la CNS, tel est notamment le cas pendant les 40 jours du délai de recours contre cette décision.

CSJ, 3e, 22 décembre 2022, n° CAL-2022-00426

2. MALADIE DU SALARIÉ

2.2 Contestation de la maladie

❑ 2.2.3 Sorties non autorisées pendant la maladie

- sorties non autorisées par la maladie – activités de loisir - violation des statuts CNS et de la CCT (oui) – collègues informés des sorties – atteinte à la bonne marche du service et à l'image (oui)

Des sorties non autorisées pendant la maladie peuvent constituer des motifs réels et sérieux de licenciement pour être liés à la conduite du salarié et rendant impossible la continuation des relations de travail.

CSJ, 8e, 6 juillet 2023, CAL-2022-00480



RTL
LËTZEBUERG



2. MALADIE DU SALARIÉ

2.3 Reclassement interne

❑ 2.3.1 Recours exercé par le salarié

- suspension du contrat suite à une décision de reclassement – pendant le délai de recours (non) – uniquement en cas de recours effectivement exercé – suspension du droit de licencier (oui) – même en **l'absence d'information** (notification) de l'employeur (oui) – licenciement abusif (oui)

La suspension du contrat de travail, prévue par l'article L. 551-10 (1) du Code du travail, implique la suspension du droit pour l'employeur de résilier le contrat de travail ; un licenciement qui intervient pendant la suspension est abusif.

L'effet suspensif d'un recours exercé par le salarié se produit de plein droit, par l'effet de la loi, sans être subordonnée à la notification du recours à l'employeur.

Le délai de recours en lui-même n'est pas suspensif et que l'effet suspensif est attaché, par l'article L. 551-10 (1) du Code du travail, à l'exercice effectif du recours par le salarié concerné.



CSJ, 3e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00774

2. MALADIE DU SALARIÉ

2.3 Reclassement interne

□ 2.3.1 Recours exercé par l'employeur

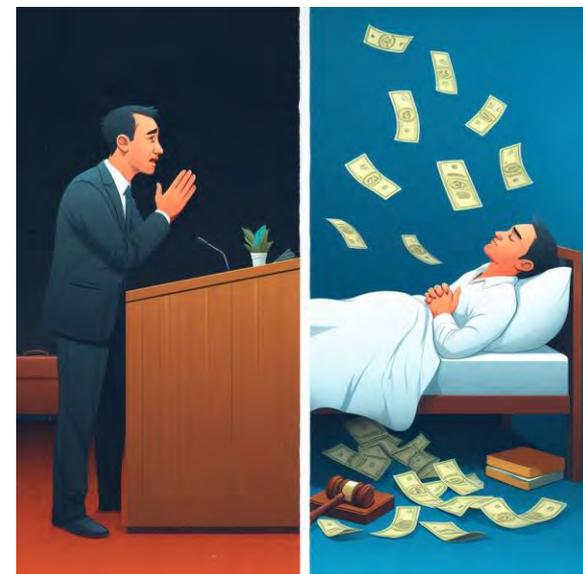
- suspension du contrat en cas de recours contre une décision de reclassement (en l'espèce : non) – suspension uniquement en cas de recours exercé par le salarié, non par l'employeur – obligation de chercher un poste adapté même pendant la procédure de recours – droit au salaire si l'employeur n'a pas proposé de poste adapté (oui)

Seul le recours exercé par le salarié et non celui exercé par l'employeur contre une décision de reclassement interne suspend le contrat de travail selon l'article L. 121-8 CT.

Même en cas de recours exercé contre une décision de reclassement interne, l'employeur est obligé de faire tout son possible pour mettre à la disposition de son salarié un poste adapté à ses aptitudes résiduelles.

Si l'employeur faillit à son obligation de reclassement, l'absence de prestation de travail n'est pas imputable au salarié, de sorte qu'il peut prétendre à son salaire.

Même si à la suite des recours exercés le reclassement interne devient un reclassement externe, cette décision ne rétroagit pas et le contrat de travail perdure jusqu'à la décision de reclassement externe, data à laquelle il cesse de plein droit selon l'article L. 125-4 CT.



CSJ, 3e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00656

3. SALAIRE

3. SALAIRE

3.1 Fixation du salaire : le salaire à la pièce



- rémunération à la pièce – valable (oui)

Une rémunération à la pièce n'est pas prohibée par la loi.

Il appartient au salarié de prouver qu'il a travaillé un nombre d'heures faisant en sorte que son salaire horaire n'a pas atteint le salaire social minimum.

CSJ, 8e, 29 juin 2023, n° CAL-2022-00158

3. SALAIRE

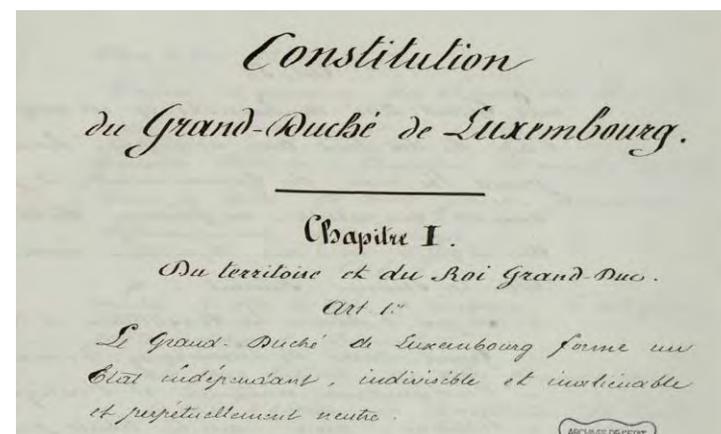
3.2 Discrimination salariale

discrimination salariale – même diplôme/qualifications – pas de principe « à travail égal salaire égal » - limitation aux critères de discrimination énumérés dans le Code - application du principe d'égalité constitutionnel à une relation privée (non)

Une discrimination alléguée résultant de stipulations contractuelles, et notamment une discrimination au niveau de la rémunération ne saurait être contrôlée au regard de sa conformité à l'article 10 bis de la Constitution.



CSJ, 3e, 6 juillet 2023, n° CAL-2022-00055



3. SALAIRE

3.3 Paiement du salaire

- preuve du paiement – paiement du salaire sur un compte non indiqué par le salarié – salarié divorcé n’ayant pas accès à ce compte

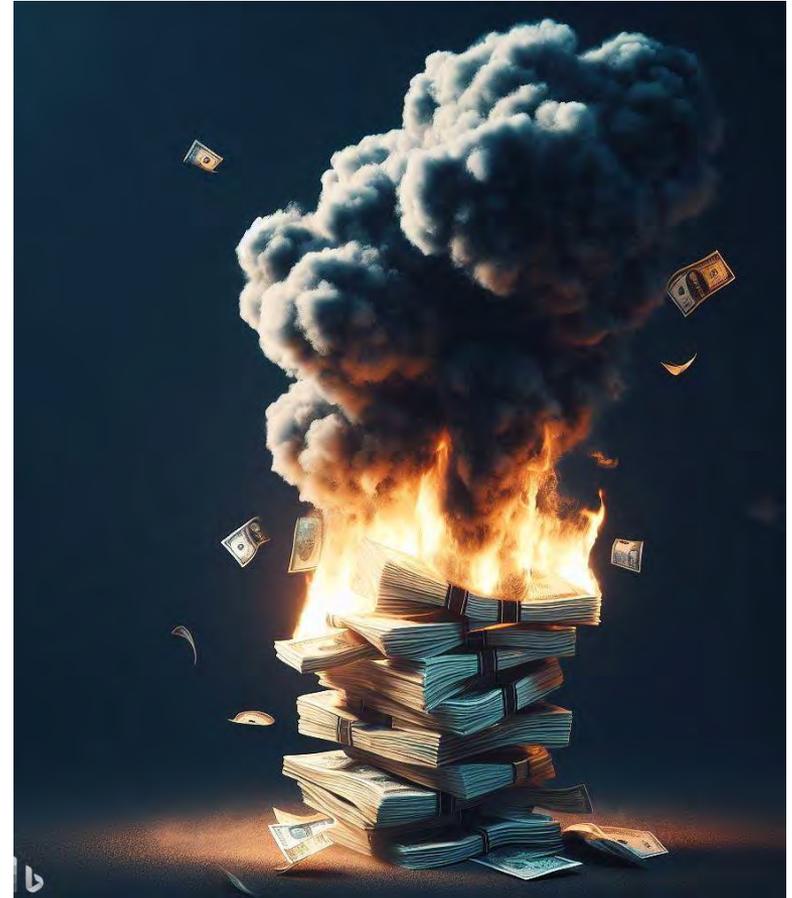
CSJ, 8e, 5 janvier 2023, CAL-2020-00762

- démission justifiée (oui) – non-paiement du salaire depuis plusieurs mois

CSJ, 8e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00856

- non-paiement salaire – comptes bloqués par les autorités – force majeure (non) – faute grave (oui)

CSJ, 8e, 27 avril 2023, CAL-2021-00551



3. SALAIRE

3.4 Indexation du salaire

- indexation des salaires – ordre public (oui) – dérogation par un système équivalent (possible) – clause prévoyant que l’augmentation annuelle inclut les index futurs à échoir – clause non valable s’il est établi par ailleurs que l’augmentation n’a pas été accordée en considération de l’index – exigence d’une clause écrite au contrat

L’adaptation automatique des salaires est automatique et doit par conséquent être appliquée par l’employeur, sauf si le contrat de travail procure un avantage de même nature au salarié, à savoir un système de rémunération qui compense l’augmentation du coût de la vie.

Une mention dans un courrier d’augmentation de salaire indiquant que l’augmentation couvre les indexations à échoir dans l’année n’est pas valable s’il résulte par ailleurs des éléments du dossier que l’augmentation de salaire est en réalité liée à la qualité de travail du salarié. Ce système n’est encore pas valable pour ne pas être formalisé dans une clause écrite du contrat de travail.

Pour qu’une augmentation de salaire puisse englober l’indexation (future) du salaire, il appartient à l’employeur de démontrer que cette augmentation a été accordée dans l’unique but d’adapter le salaire à l’index.



CSJ, 8e, 26 janvier 2023, n° CAL-2021-00063

3. SALAIRE

3.5 Retenues sur salaire



- retenue sur salaire – règles d’ordre public – salarié ne peut reconnaître le bien-fondé de retenues futures – démission avec effet immédiat justifiée (oui)

L’avance faite en argent, au sens de l’article L. 224-3, peut être définie comme le paiement anticipé d’une dette.

Même si le salarié reconnaît une dette et accepte des déductions sur ses salaires futurs, cet accord se heurte à l’article L. 224-3 qui est d’ordre public et qui limite les cas dans lesquels des retenues sur salaire peuvent être faites.

CSJ, 3e, 15 juin 2023, CAL-2021-00891

3.6 Clauses de libéralité

- clause de libéralité (oui) – formulation « le cas échéant » – clause de libéralité

Une clause selon laquelle des primes peuvent « le cas échéant » s’ajouter au salaire confère un caractère discrétionnaire de libéralité à ces primes.

CSJ, 8e, 4 mai 2023, CAL-2021-00353

3. SALAIRE

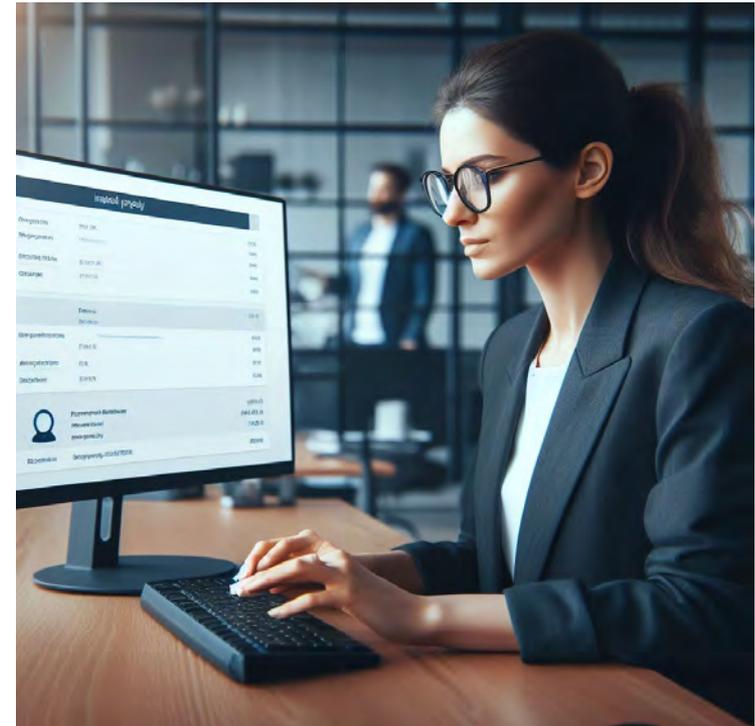
3.7 Fiches de salaire

- production forcée de fiches de salaire (oui) – carence probatoire (non) – fichiers numériques auxquels le salarié n'avait subitement plus accès après son licenciement

CSJ, 3e, 16 mars 2023, CAL-2021-00795

- omission de remettre la fiche de salaire pendant quelques mois – salarié n'ayant pas fait de demande avant de démissionner – motif grave de démission (non)

CSJ, 3e, 6 juillet 2023, CAL-2021-00311



4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Temps de travail

- temps de travail effectif (non) – charge de la preuve – pilotes en astreinte à l'étranger – injonction de produire des pièces (non)

Il appartient au salarié qui réclame la rémunération des astreintes qu'il affirme avoir effectuées au cours de certains dimanches et jours fériés, de rapporter la preuve des éléments de fait permettant de conclure que les périodes de garde constituaient du temps de travail au sens de la jurisprudence européenne.



CSJ, 3e, 27 avril 2023, n° CAL-2022-00449

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.2 Congés et jours fériés

4.2.1 Demande de congé

- congé demandé par le salarié – exigence d’un accord patronal (non) – pas de procédure formelle en place

Si aucune procédure formelle de validation des demandes de congé n’est en place, le salarié qui demande son congé et s’absente sans validation par l’employeur n’est pas en absence injustifiée et ne commet pas de faute.

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804



4. CONDITIONS DE TRAVAIL

❑ 4.2.2 Preuve du congé pris

- preuve du congé pris – par la fiche de salaire (oui) – salarié devant établir une erreur d’inscription



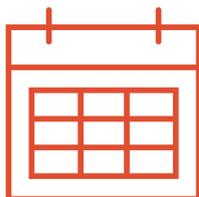
CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804

❑ 4.2.3 Jours fériés

- jours fériés de remplacement – jour férié tombant sur un dimanche - obligation de l’employeur de veiller à ce que ce jour soit pris dans le délai de trois mois- droit à une indemnité si le jour n’a pas été pris dans le délai (oui)

L’employeur est tenu de veiller à ce que le salarié prenne durant le délai légal de trois mois le jour compensatoire lorsqu’un jour férié tombe sur un dimanche.

A la fin de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité qui compense le jour de congé de remplacement non pris, même après le délai de trois mois.



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

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.3 Harcèlement

❑ 4.3.1 Harcèlement moral

- harcèlement moral (non) – exigence de faits répétés – exercice légitime du pouvoir de direction – contrôle du respect des horaires

Des contrôles, en l'espèce des contrôles de l'emploi du temps, font partie de l'exercice légitime du pouvoir de direction dont dispose un employeur dans le cadre de la gestion de son entreprise, et ne constituent pas nécessairement un harcèlement moral.

CSJ, 3e, 10 novembre 2022, n° CAL-2021-00619

- harcèlement moral – information de l'employeur – dirigeants ou service RH – délégués et syndicats ?

CSJ, 8e, 27 avril 2023, CAL-2021-00819



4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.3.2 Harcèlement sexuel

- harcèlement sexuel (oui) – remarques sexistes – tapoter les fesses – tenter d’embrasser – toucher les seins – faute grave (oui) – licenciement avec effet immédiat justifié (oui)

Des contrôles, en l’espèce des contrôles de l’emploi du temps, nt partie de l’exercice légitime du pouvoir de direction dont dispose un employeur dans le cadre de la gestion de son entreprise, et ne constituent pas nécessairement un harcèlement moral.

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2021-00581

- faute grave (non) – donner un baiser à un collègue – incident unique – autres faits de harcèlement non démontrés

CSJ, 3e, 8 juin 2023, n° CAL-2021-00247



4. CONDITIONS DE TRAVAIL

4.4 Responsabilité civile

- faute lourde (non) – remboursement de salaire – indemnisation pour heures non réellement prestées (non) – manque d’engagement et de productivité

Des contrôles, en l’espèce des contrôles de l’emploi du temps, font partie de l’exercice légitime du pouvoir de direction dont dispose un employeur dans le cadre de la gestion de son entreprise, et ne constituent pas nécessairement un harcèlement moral.

CSJ, 3e, 11 mai 2023, n° 44403

5. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL - LICENCIEMENT

5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.1 Procédure de licenciement

□ 5.1.1 Lettre de licenciement



- envoi d'un SMS – rupture du contrat (oui) – licenciement oral abusif

CSJ, 3e, 20 avril 2023, CAL-2021-01088

Le licenciement, échappe à la volonté de son auteur, qui ne peut plus, par sa seule volonté revenir sur ce licenciement.

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2021-00255

auteur du licenciement – information obtenue par une tierce personne – licenciement (non)

Un licenciement doit être notifié par l'employeur au salarié et une simple information recueillie par une personne étrangère à la relation de travail entre parties, ne saurait valoir licenciement oral, en l'absence de preuve que cette personne ait été mandatée par l'employeur.

CSJ, 8e, 22 juin 2023, n° CAL-2022-00143

arendt.com



5. Fin du contrat de travail - licenciement

5.1 Procédure de licenciement



5.1.2 Entretien préalable

- procédure régulière si convoqué à l'entretien préalable avant la déclaration de la maladie - protection maladie (non)



« une lettre de convocation et un certificat médical qui se battent en duel »

CSJ, 3e, 20 avril 2023, CAL-2021-01156

5.1.3 Demande de motifs

- destinataire de la demande de motifs – gérant de la société – notification valable (oui)

Une demande de motifs envoyée à l'adresse d'un des gérants de la société vaut envoi à ladite société, puisque chaque gérant représente la société à l'égard des tiers.

CSJ, 3e, 6 juillet 2023, CAL-2022-00914

5. Fin du contrat de travail - licenciement

5.1 Procédure de licenciement

- **5.1.4 Délai d'un mois pour invoquer la faute grave**
- faute continue - début du délai d'un mois – dernier jour de la faute continue (non) – dès le début de la connaissance

En cas de faute continue, telle une absence injustifiée, le début du délai d'un mois endéans lequel l'employeur doit licencier avec effet immédiat n'est pas à fixer au dernier jour du comportement fautif, dès lors que ce délai court à partir de la date à laquelle l'employeur a connaissance de la faute.

CSJ, cass., 9 février 2023, n° CAS-2022-00063



5. Fin du contrat de travail - licenciement

5.1 Procédure de licenciement

❑ 5.1.5 Impact d'avertissements antérieurs

- avertissement **trop ancien** (oui) – faits remontant à 16 ans

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2021-00581

- avertissement **trop récent** (oui) – avertissement non encore arrivé au moment du licenciement – employeur ne laissant pas de chance au salarié de modifier son comportement – motif non pris en compte

Si l'employeur licencie en raison de nouveaux faits intervenus après avertissement, mais que cet avertissement n'était pas encore parvenu au salarié, ce dernier n'avait aucune chance de redresser son comportement, de sorte que les nouveaux faits ne constituent pas nécessairement une faute grave.

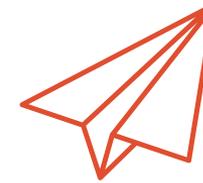
L'essence même de l'avertissement est de rendre le salarié attentif au fait que son comportement n'est pas accepté, qu'il est invité à l'améliorer et que l'employeur se réserve tous droits à son égard et notamment celui de recourir en cas de nouvel écart de comportement à des mesures plus radicales telle que la résiliation du contrat de travail.

CSJ, 8e, 16 mars 2023, CAL-2022-00410



5. Fin du contrat de travail - licenciement

5.2 Période de préavis



5.2.1 Durée du préavis

- possibilité de rectifier ex-post la durée du préavis (non) – exigence d'un commun accord – erreur sur l'ancienneté

Sans commun accord entre parties, l'employeur ne peut unilatéralement revenir sur le préavis qu'il a accordé dans sa lettre de licenciement même si celui-ci est trop court en raison d'une erreur sur l'ancienneté du salarié.

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2021-00255

5.2.2 Indemnité compensatoire de préavis

(a) *Eléments à inclure, assiette*

- inclusion des éléments de rétributions fixes ou réguliers (oui)



Contrairement au montant de référence pour l'indemnité de départ, le montant de référence pour le calcul de l'indemnité de préavis doit comprendre, outre la rémunération de base, tous les éléments de rétribution présentant un caractère de fixité ou, à tout le moins, de régularité.

CSJ, 3e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00774

5. Fin du contrat de travail - licenciement



5.2 Période de préavis

- Inclusion des heures supplémentaires prestées régulièrement (oui) – heures prestées tous les dimanches – peu importe si le quantum varie de mois en mois

CSJ, 8e, 8 juin 2023, n° CAL-2021-00029

(b) *Éléments à déduire*

- déduction de revenus nouveaux pendant la période de préavis théorique (non)

CSJ, 3e, 16 mars 2023, CAL-2021-00795

- déduction des indemnités de chômage (oui)

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804 ; CSJ, 8e, 8 juin 2023, CAL-2022-00628

- déduction des indemnités pécuniaires de maladie (non)

CSJ, 3e, 13 juillet 2023, CAL-2022-00797

5. Fin du contrat de travail - licenciement

5.2 Période de préavis

(c) Salaire de référence en cas de revenus de substitution

- salaire de référence – salarié reclassé – inclusion de l’indemnité compensatoire payée par le FPE (non) – salaire diminué pour temps partiel tel qu’applicable au moment du licenciement -prise en compte d’une future réévaluation de l’aptitude de travail (non)

L’indemnité compensatoire payée par le Fonds pour l’Emploi aux salariés reclassés n’a pas la nature d’un salaire, de sorte qu’elle n’est pas à inclure dans le calcul d’une indemnité de préavis.

CSJ, 3e, 30 mars 2023, CAL-2021-00673

- salaire de référence – démission durant un congé parental à mi-temps – obligation de restituer l’indemnité de congé parental – droit à une indemnité de préavis à hauteur de l’intégralité du salaire (non)

Le salarié qui démissionne avec effet immédiat pendant un congé parental à mi-temps ne peut prétendre qu’à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à son temps partiel, bien que suite à sa démission il ait été contraint de rembourser l’indemnité de congé parental à la caisse.

CSJ, 8e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00856

5. Fin du contrat de travail - licenciement

5.3 Motivation du licenciement

□ 5.3.1 Délai pour fournir les motifs

- début du délai pour répondre aux motifs – date d’envoi (non) – date de réception/avis effectif (oui)
– courrier placé dans une boîte postale un samedi – prise de connaissance le lundi – valeur probante des données ‘track&trace’ – charge de la preuve : salarié

Le délai pour répondre à une lettre ne peut courir qu’à partir de la date à laquelle le destinataire en a pris connaissance (réception) ou a dû en prendre connaissance (avisé).

CSJ, 3e, 10 novembre 2022, n° CAL-2021-00619

5. Fin du contrat de travail - licenciement

❑ 5.3.2 Précision de la motivation

- précision des motifs – moyen soulevé d’office (non)

(a) Exemples d’exigences en matière de précision des motifs

- précision des motifs (oui) – absence injustifiée – obligation de détailler la perturbation (non)

La présence du salarié au lieu de travail constitue une obligation de résultat, de sorte que son absence injustifiée constitue à elle seule une faute, susceptible de justifier un licenciement, l’employeur n’ayant pas à fournir de détails ni quant au principe, ni quant à l’envergure de la désorganisation causée.

CSJ, 8e, 20 octobre 2022, n° CAL-2021-00150, CSJ, 8e, 8 juin 2023, n° CAL-2022-00628 et CSJ, 3e, 6 juillet 2023, n° CAL-2022-00914.

5. Fin du contrat de travail - licenciement

- précision suffisante (oui) – abandon de poste – pas besoin de préciser les conséquences

CSJ, 25 mai 2023, CAL-2021-00929

- motivation précise (oui) – nécessité de détailler une enquête interne ayant conduit à la découverte des faits (non)

L'exigence de précision de la motivation n'implique pas l'obligation pour l'employeur de fournir les détails de l'enquête menée en interne.

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2021-00581

- précision suffisante (non) – pas de précisions quant au travail réellement attendu – pas de description des objectifs – pas d'indication sur l'imputabilité au salarié

CSJ, 3e, 29 juin 2023, CAL-2022-00801

5. Fin du contrat de travail - licenciement



(b) Droit d'apporter des précisions complémentaires

- précision complémentaire (oui) – motivation : perte autorisation de séjour – droit d'apporter des détails quant aux échéances

CSJ, 3e, 27 avril 2023, CAL-2022-00205

- précisions complémentaires – uniquement si la motivation en soi est assez précise

La question de l'admissibilité des précisions complémentaires ne se pose que si les motifs sont à la base suffisamment précis, puisqu'elle ne saurait suppléer une absence de précision originale des motifs.

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804

- précision complémentaire (oui) – description du contenu de documents – contenu exact versé à l'audience

Si l'employeur décrit dans la motivation le contenu de documents pour lesquels il reproche au salarié d'avoir violé une obligation de confidentialité, il peut encore documenter, à titre de précision complémentaire à l'audience, le contenu exact de ces documents.

CSJ, 3e, 15 juin 2023, CAL-2022-00592

5. Fin du contrat de travail – licenciement

❑ 5.3.3 Langue de la motivation

- langue utilisée pour fournir les motifs – langue officielle ou langue comprise par le salarié – salarié maîtrisant suffisamment l’anglais

Les motifs de licenciement peuvent être énoncés dans une des trois langues officielles du Grand-Duché de Luxembourg, ainsi que dans toute autre langue comprise par le salarié.



CSJ, 3e, 10 novembre 2022, n° CAL-2021-00619

5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.4 Motifs de licenciement liés à la personne

- faute non grave qui aurait justifié un licenciement avec préavis – requalification (non)

Le tribunal ne peut requalifier un licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis pour vérifier si, dans ce cas, la faute aurait été suffisante pour justifier le licenciement.

CSJ, 8e, 8 juin 2023, CAL-2022-00628

□ 5.4.1 Agressions verbales, écarts de langage

- faute grave (non) – écart de langage isolé – âge et anciennetés élevés

CSJ, 8e, 16 mars 2023, CAL-2022-00410

□ 5.4.2 Agressions physiques

- faute grave (oui) – agression physique du supérieur hiérarchique – bousculade – griffures

Une agression physique d'un supérieur hiérarchique constitue une faute grave et rend impossible la continuation des relations de travail.

CSJ, 8e, 27 avril 2023, CAL-2021-00819

5. Fin du contrat de travail – licenciement

❑ 5.4.3 Absence injustifiée

- faute grave (non) – absence d'un jour – ancienneté faible

Le tribunal ne peut requalifier un licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis pour vérifier si, dans ce cas, la faute aurait été suffisante pour justifier le licenciement.

CSJ, 8e, 20 octobre 2022, n° CAL-2021-00150

- licenciement justifié (oui) – 5 jours ouvrables – ancienneté de 30 ans

Une ancienneté élevée n'est pas nécessairement de nature à excuser une absence durant laquelle le salarié n'a pas informé son employeur de sa maladie, mais au contraire, il est permis de considérer que ce salarié ne pouvait ignorer la teneur et l'importance de l'obligation légale d'information qui lui incombait envers son employeur en cas d'incapacité de travail.

CSJ, 3e, 22 décembre 2022, n° CAL-2021-00792

- licenciement justifié (oui) – absence de deux jours – faible ancienneté – seul cuisinier – perturbation

CSJ, 3e, 29 juin 2023, CAL-2020-00771

- faute grave (oui) – abandon de poste – absence pendant 4 jours – charge de la preuve

En cas d'absence du salarié, il n'appartient pas à l'employeur de prouver qu'il a donné du travail à ce dernier, mais bien au salarié d'établir une dispense de travail.

Sans que l'employeur n'ait à établir une désorganisation de l'entreprise, une absence sans justification de plusieurs journées (en l'espèce 4 jours), de surcroît après un abandon de poste, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave.

CSJ, 25 mai 2023, CAL-2021-00929

- faute grave (non) – absence de deux jours – omission d'informer d'une prolongation – employeur informé de l'hospitalisation en Afrique – « circonstances particulières de l'espèce »

CSJ, 3e, 8 juin 2023, n° CAL-2021-00574

- licenciement justifié (oui) – absence de plus de 30 jours

CSJ, 8e, 27 avril 2023 – CAL-2021-00805

5. Fin du contrat de travail – licenciement

- **droit de retrait** (non) – simple situation pandémique ne justifie pas l'absence – Covid-19 – absence injustifiée

La seule existence de la pandémie du Covid-19 ne constitue pas, pour une personne non vulnérable, un danger grave et immédiat permettant l'exercice du droit de retrait.

CSJ, 3e, 8 juin 2023, n° CAL-2022-00225



5. Fin du contrat de travail – licenciement



❑ 5.4.4 Absence injustifiée du télétravailleur

- licenciement justifié (non) – ‘absence’ pendant une semaine – salarié en télétravail pendant la pandémie – omission d’informer l’employeur d’une maladie d’une semaine – pas de travail presté – attribution d’une tâche nouvelle, imprécise et inhabituelle

CSJ, 3e, 29 juin 2023, CAL-2022-00801

❑ 5.4.5 Omission de prester les heures convenues

- 400 heures encodées sans prestation effective – équivalent de 7.000 euros – expertise sur base d’un listing informatique - licenciement justifié (oui)

CSJ, 3e, 11 mai 2023, n° 44403

❑ 5.4.6 Non-respect des procédures et directives

- faute grave (oui) – fait unique – non-respect des procédures internes – omission de faire valider une instruction de virement inhabituel – montant élevé

CSJ, 3e, 27 octobre 2022, n° CAL-2021-00270

❑ 5.4.7 Remboursement de frais

- faute grave (non) – demandes de remboursements de frais ne correspondant pas aux procédures internes

CSJ, 3e, 16 mars 2023, CAL-2021-00795

5. Fin du contrat de travail – licenciement



❑ 5.4.8 Vols

- faute grave (oui) - vol de marchandises - appréciation de la faute grave – avant tout au regard de l’acte et non de la quantité

Ce n’est pas la quantité des objets non restitués qui est déterminante pour la solution du litige, mais le fait en soi de nature à provoquer la perte de confiance de l’employeur.

CSJ, 8e, 5 janvier 2023, CAL-2020-00762

- faute grave (oui) – vol répété de marchandises – délégué du personnel

CSJ, 3e, 22 juin 2023, CAL-2021-00131

❑ 5.4.9 Mensonge lors de la négociation du salaire

- faute grave (non) – renégocier son salaire en faisant état d’une offre plus élevée d’une entreprise concurrente inexistante (non démontrée)

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804

❑ 5.4.10 Activité concurrentielle

- faute grave (oui) – offrir à un client de prester désormais les services au nom de sa propre société – simple activité préparatoire (non) – licenciement justifié (oui)

Même en l’absence de clause de non-concurrence, le salarié est tenu d’une obligation de loyauté lui interdisant de concurrencer l’employeur, obligation qui ne fait cependant pas obstacle à ce qu’il prépare une future activité concurrente.

Lorsque le salarié propose à un client d’effectuer dorénavant les prestations de l’employeur par le biais d’une structure indépendante, le salarié dépasse le stade d’une simple activité préparatoire et viole son obligation de non-concurrence.

CSJ, 3e, 15 juin 2023, CAL-2022-00592

5. Fin du contrat de travail – licenciement



- ❑ **5.4.11 Perte et expiration des autorisations de séjour et de travail**
- faute grave (oui) – perte/expiration des autorisations – ressortissant de pays tiers – droit/obligation de licencier avec effet immédiat (oui) – régularisation ex-post sans incidence

Lorsqu'en raison de la perte de l'autorisation de séjour/de travail, le contrat avec un ressortissant d'un pays tiers ne pouvait plus être légalement exécuté en raison de cette situation administrative, l'employeur est en droit, voire dans l'obligation, de mettre un terme à cette situation illégale et peut par conséquent licencier même avec effet immédiat.

Les employeurs sont tenus non seulement de vérifier, au moment de l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, si celui-ci dispose d'un titre de séjour, voire d'une autorisation de séjour, mais aussi de s'assurer tout au long de la période d'emploi que la situation administrative de la personne concernée est en règle.

CSJ, 3e, 27 avril 2023, CAL-2022-00205

5. Fin du contrat de travail – licenciement

□ 5.4.12 Absentéisme chronique

- absence prolongée pour maladie – faute grave (non)
CSJ, 3e, 23 février 2023, CAL-2022-00183

- licenciement justifié (non) – salarié ayant repris le travail depuis 3,5 mois sans nouvelle maladie – employeur pouvait à nouveau compter sur lui – maladie de 100 jours sur 11 mois
Malgré un taux d'absence relativement élevé, l'employeur ne peut licencier pour absentéisme un salarié qui a repris le travail pour une durée de trois mois et demi sans nouvelle absence.

CSJ, 3e, 27 avril 2023, CAL-2022-00205

- absence prolongée pour maladie – faute grave (non)

- présomption de perturbation en cas de très longue absence (oui) – une société n'emploie que le nombre de salariés dont elle a besoin – salarié devant rapporter la preuve contraire

Il y a lieu d'admettre qu'une société n'emploie que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs et qu'en cas d'absence pendant une très longue période d'un salarié, les tâches de celui-ci doivent être réparties parmi ses collègues ou confiées à des intérimaires, ce qui implique nécessairement des problèmes d'organisation du travail.

Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit la présomption de désorganisation de l'entreprise.



CSJ, 3e, 20 janvier 2022, n° CAL-2020-004446

CSJ, 3e, 2 mars 2023, CAL-2022-00081

5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.5 Motifs de licenciement économiques

□ 5.5.1 Remplacement d'un senior par un junior

- motif économique suffisant (oui) – secteur d'activité géré par le salarié en baisse – remplacement par un junior à moindre rémunération

Peut être justifié un licenciement fondé sur le fait que le secteur d'activité dont le salarié est en charge est en baisse, bien que les résultats globaux progressent, et que ce secteur peut ainsi être géré par des juniors dont la rémunération est moindre.

Pour licencier en raison des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, l'employeur ne doit pas se fonder sur un motif représentant pour lui une cause étrangère, imprévisible et insurmontable ou présentant au moins l'une de ces caractéristiques.

Pour licencier en raison des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, il n'est pas requis que le contexte économique ait rendu nécessaire le licenciement.

CSJ, 3e, 15 décembre 2022, n° CAL-2021-00061



5. Fin du contrat de travail – licenciement

□ 5.5.2 Sélection sociale

- obligation de motiver l'emploi du salarié plutôt que d'un autre salarié a été supprimé (oui)

N'est pas suffisamment pas précise une motivation économique qui omet de préciser pour quelles raisons l'emploi du salarié licencié est supprimé plutôt que celui d'un autre salarié.

CSJ, 3e, 15 décembre 2022, n° CAL-2021-00061



5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.6 Indemnisation du licenciement abusif

□ 5.6.1 Période de référence et début de la recherche d'emploi

- prise en compte de l'âge et état de santé (non) – prise en compte de problèmes personnels sans lien direct avec le licenciement (non) – critères déterminants : qualification, ancienneté, marché du travail – recherche d'emploi débutant 9 mois après la fin du préavis

Pour le calcul de la période de référence pour la réparation du préjudice matériel, il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail.

Il n'est pas tenu compte d'autres éléments, tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement.

CSJ, 8e, 8 juin 2023, CAL-2022-00453

- début de la recherche d'emploi – le lendemain du licenciement avec dispense de travail (non) – prise en compte du choc lié au licenciement

Si en principe le salarié licencié avec préavis et dispensé de travail doit se mettre à la recherche d'un emploi dès le début de son préavis, il ne doit cependant commencer ses recherches dès le lendemain de son licenciement au vu du choc qu'il a pu ressentir.

Aucune disposition légale n'impose aux juridictions du travail, en cas de dispense de travail, de faire coïncider le début de la période de référence, pendant laquelle le dommage matériel est considéré comme étant en relation causale avec le congédiement, avec le début du délai du préavis.

CSJ, 3e, 13 juillet 2023, CAL-2022-00405

5. Fin du contrat de travail – licenciement

❑ 5.6.2 Intensité et sérieux de la recherche d'emploi

- recherche emploi – inscription ADEM insuffisante

CSJ, 8e, 5 janvier 2023 – CAL-2019-00956

- recherche d'emploi suffisante (non) – simple inscription dans une agence intérimaire – quelques missions de travail intérimaire – pas d'inscription à l'ADEM – pas de candidatures – préjudice matériel (non)

CSJ, 8e, 20 octobre 2022, n° CAL-2021-00150

- recherche d'emploi suffisante (non) – recherche débutant 3 mois après dispense de travail – quelques candidatures par mois

CSJ, 3e, 20 janvier 2022, n° CAL-2020-004446

- recherche d'emploi suffisante (non) – pas de démarches dans les 4 mois du licenciement – préjudice matériel (non) – préjudice moral (non)

CSJ, 3e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00774

- recherche d'emploi suffisante (non) – recherche dans un secteur d'activité et une zone géographique limités – 3 à 4 candidatures par mois

CSJ, 3e, 8 juin 2023, n° CAL-2021-00247

5. Fin du contrat de travail – licenciement

- recherche d'emploi suffisante (non) – 6 candidatures en 6 mois – facilité de trouver un emploi dans le secteur informatique – préjudice matériel (non)

CSJ, 8e, 8 juin 2023, CAL-2022-00628

- preuve de la recherche d'emploi (non) – candidatures sans preuve de l'envoi et de la réponse

CSJ, 8e, 5 janvier 2023 – CAL-2019-00956

- recherche d'emploi suffisante (oui) – périodes d'inactivité – centaines de candidatures envoyées sur des périodes réduites – légitime de s'adresser d'abord aux entreprises luxembourgeoises

Il est légitime pour le salarié licencié de s'adresser d'abord à des entreprises luxembourgeoises et d'attendre les réponses avant de s'adresser, dans un deuxième temps, à des sociétés étrangères.

CSJ, 3e, 30 mars 2023, CAL-2021-00673

- préjudice moral - Il est indubitable qu'un licenciement abusif porte atteinte à la dignité professionnelle du salarié concerné.

CSJ, 3e, 27 octobre 2022, n° CAL-2020-00767

5. Fin du contrat de travail – licenciement

❑ 5.6.3 Déductions du préjudice matériel

- imputation de l'indemnité compensatoire de préavis (oui) – déduction du préjudice matériel

Malgré son caractère forfaitaire, l'indemnité compensatoire de préavis a pour finalité de procurer au travailleur des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail, de sorte qu'il ne subit pas de préjudice matériel sur cette période.

CSJ, 3e, 15 juin 2023, CAL-2021-00891

- préjudice matériel – déduction rémunération parallèle préexistante (non)

CSJ, 3e, 13 juillet 2023, CAL-2022-01042

5. Fin du contrat de travail – licenciement

- ❑ **5.6.4 Faute par laquelle le salarié contribue à son propre licenciement**
 - faute de la victime du salarié ayant contribué à son propre licenciement abusif (oui) – salarié reclassé omettant d’informer son employeur de l’exercice d’un recours le protégeant contre le licenciement

Même si le Tribunal déclare le licenciement abusif, il peut faire droit à une demande reconventionnelle de l’employeur visant à reconnaître une part de responsabilité du salarié dans la genèse de son propre dommage.

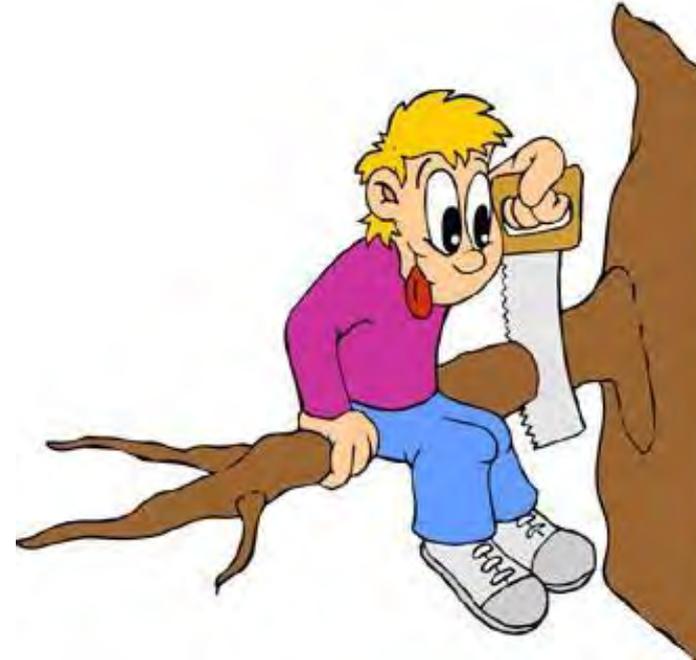
Il y a lieu de présumer que l’employeur se serait abstenu de licencier un salarié dont le contrat est suspendu suite à un recours exercé contre un décision de reclassement, si le salarié avait informé son employeur de l’exercice de ce recours.

Par conséquent, le dommage constitué par les condamnations subies par l’employeur est en relation causale directe avec les omissions fautives du salarié.

Le salarié peut être condamné à rembourser à l’employeur une partie (en l’espèce : la moitié) des sommes qu’il doit payer au salarié et à l’Etat.

Si l’employeur est à la suite d’un licenciement abusif, condamné à payer une indemnité de départ et une indemnité compensatoire de préavis, le salarié peut être condamné à son tour à lui rembourser une partie de ce montant.

Si le recours exercé par un salarié contre une décision de reclassement suspend les effets du contrat de travail, cette suspension ne concerne que les obligations principales et non les obligations secondaires rattachées au devoir de loyauté et à l’obligation de bonne foi.



CSJ, 3e, 13 juillet 2023, CAL-2022-01042

5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.7 Irrégularité formelle

- droit à une indemnité pour irrégularité formelle (non) – licenciement déclaré abusif au fond, bien qu'aucune indemnisation n'ait été allouée

CSJ, 3e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00774

- L'absence de mention de l'adresse du salarié n'affecte pas la régularité formelle du contrat de travail.

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

- irrégularité formelle (oui) – licenciement le jour même de la mise à pied – 6.500 euros

CSJ, 8e, 29 juin 2023, n° CAL-2020-00445



5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.8 Remboursement des indemnités de chômage

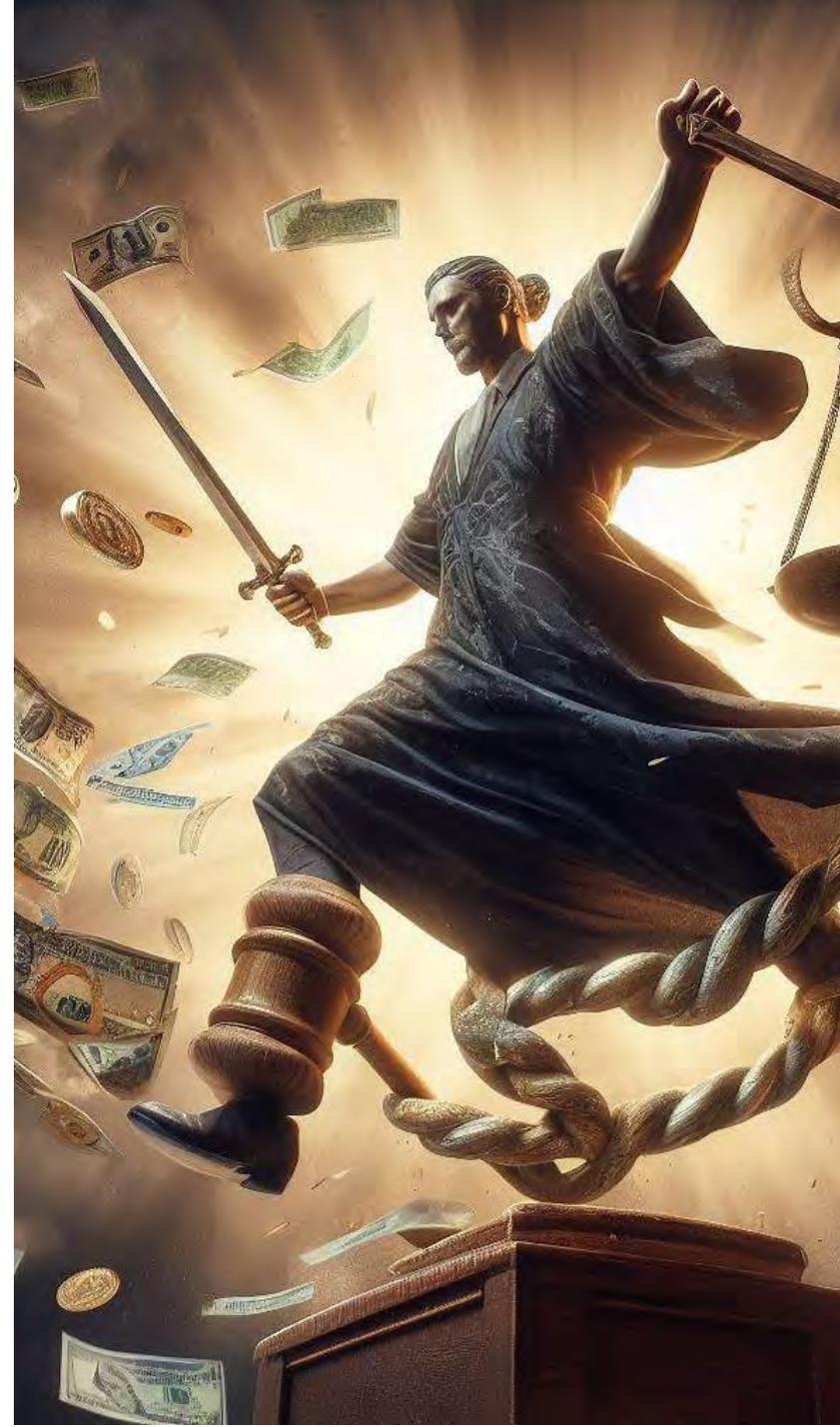
- salaire de référence – salarié reclassé – inclusion de l'indemnité compensatoire payée par le FPE (non) – salaire diminué pour temps partiel tel qu'applicable au moment du licenciement -prise en compte d'une future réévaluation de l'aptitude de travail (non)

L'indemnité compensatoire payée par le Fonds pour l'Emploi aux salariés reclassés n'a pas la nature d'un salaire, de sorte qu'elle n'est pas à inclure dans le calcul d'une indemnité de préavis.

CSJ, 3e, 30 mars 2023, CAL-2021-00673

- remboursement du chômage par le salarié - réduction (non) – échelonnement (oui) - pas de preuve d'une recherche d'emploi – peu de précisions sur la situation matérielle actuelle

CSJ, 3e, 29 juin 2023, CAL-2020-00771



5. Fin du contrat de travail – licenciement

5.9 Femmes enceintes – protection spéciale

- fermeture totale de l'entreprise – possibilité de licencier la femme enceinte (oui) – abus patronal (non) – décision prise avant le certificat de grossesse

Sauf en cas d'abus, la protection spéciale de la femme enceinte contre le licenciement est inapplicable dans l'hypothèse de la cessation volontaire totale de l'activité de l'employeur. Le droit de l'employeur d'arrêter ses activités, découlant de la liberté d'établissement, prime dans ce cas le droit de la salariée au maintien de son emploi.

Il n'y a pas d'abus lorsqu'il est démontré que la décision de cesser l'activité a été prise avant le certificat de grossesse, même si elle n'est formalisée que postérieurement

CSJ, 8e, ordonnance, 22 juin 2023, n° CAL-2022-00121



6. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – AUTRES MODES DE CESSARION

6. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – AUTRES MODES DE CESSARION

6.1 Démission du salarié

- démission tacite (oui) – signature d'un contrat de travail à temps plein auprès d'une autre entreprise – démission intervenue avant l'envoi d'une lettre de licenciement

CSJ, 8e, 16 mars 2023, CAL-2021-00705

- faute continue – non-paiement du salaire depuis plusieurs mois – démission valablement donnée dans le délai d'un mois de la connaissance (oui) – forclusion (non)

Le délai d'un mois endéans lequel le salarié doit démissionner avec effet immédiat commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où le salarié en a eu connaissance.

CSJ, 8e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00856

6. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – AUTRES MODES DE CESSARION

6.2 Résiliation d'un commun accord

- absence de preuve du double exemplaire – nullité de la résiliation d'un commun accord (oui) – requalification en licenciement avec effet immédiat (oui) – licenciement abusif

Une résiliation d'un commun accord est nulle s'il n'est pas prouvé qu'elle a été établie en double exemplaire, et l'acte peut être requalifié en licenciement avec effet immédiat abusif.



CSJ, 3e, 20 avril 2023, CAL-2021-01088

6. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – AUTRES MODES DE CESSARION

6.3 Licenciement pendant l'essai

- licenciement avec effet immédiat abusif pendant l'essai – préjudice matériel – plafonné par la durée du préavis – déduction des indemnités de chômage (oui)

Pendant la période d'essai, la situation du salarié est précaire de sorte qu'en cas de licenciement avec effet immédiat abusif, le préjudice matériel auquel il peut prétendre ne saurait dépasser la durée de la période de préavis que l'employeur aurait dû respecter.

Dans le calcul des dommages et intérêts pour préjudice matériel, il convient de calculer la perte de revenus sur la période de référence retenue, en déduisant les indemnités de chômage perçues par ce dernier du montant des revenus que le salarié aurait dû percevoir de la part de son ancien employeur

CSJ, 3e, 10 novembre 2022, n° CAL-2022-00082

- résiliation abusive durant la période d'essai (oui) – résiliation pendant les deux premières semaines – résiliation non fondée sur l'aptitude et les compétences – double suspension successive de la période d'essai (maladie et chômage partiel pendant la pandémie) – indemnisation du préjudice matériel et oral (oui, mais limité)

6. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – AUTRES MODES DE CESSARION

- résiliation abusive durant la période d'essai (oui) – résiliation pendant les deux premières semaines – résiliation non fondée sur l'aptitude et les compétences – double suspension successive de la période d'essai (maladie et chômage partiel pendant la pandémie) – indemnisation du préjudice matériel et oral (oui, mais limité)

La résiliation pendant la période d'essai est abusive si elle intervient dans les deux premières semaines effectives de l'essai, les périodes de suspension de l'essai n'étant pas à considérer.

La résiliation pendant la période d'essai est abusive si elle est fondée sur des motifs étrangers aux aptitudes et compétences professionnelles du salarié, ce qui peut se déduire notamment du fait que le salarié n'a au moment de la résiliation jamais fourni de prestation de travail.

La finalité de la clause d'essai est de permettre, d'une part, à l'employeur d'évaluer les compétences et aptitudes professionnelles de la personne engagée et, d'autre part, au salarié de déterminer si le poste dont il s'agit lui convient.

Dans la détermination de l'étendue du préjudice d'un salarié abusivement licenciement pendant l'essai, le juge doit avoir égard à la précarité du statut du salarié engagé à l'essai, celui-ci n'ayant pu légitimement compter sur le maintien de son emploi.

Le salarié abusivement licencié pendant les deux premières semaines de l'essai peut prétendre, à titre de préjudice matériel, à une indemnisation couvrant la période pendant laquelle le contrat ne pouvait être résilié et pendant le délai de préavis légal.

CSJ, 3e, 19 janvier 2023, n° CAL-2022-00115

- résiliation abusive durant l'essai – indemnité compensatoire de préavis (non) – dommages-intérêts correspondant au salaire durant le préavis (oui)

CSJ, 3e, 20 avril 2023, CAL-2021-01088

7. DÉLÉGATION DU PERSONNEL

7. DÉLÉGATION DU PERSONNEL

7.1 Modification du contrat d'un délégué

- modification unilatérale injustifiée du contrat de travail (non) – passage d'un poste d'assistant social vers un poste d'éducateur gradué - clauses de flexibilité opposables au délégué (oui) – nature et horaire de travail stipulés variables – prise en compte de l'âge et des problèmes de santé (non) – plus de bureau ni ordinateur individuel

Une modification n'est pas substantielle lorsque les parties avaient d'emblée prévu la possibilité d'une modification ultérieure.

Du fait que le délégué avait accepté une réaffectation temporaire, il ne saurait être déduit qu'il était d'accord avec un changement permanent de ses fonctions.

La modification des fonctions du salarié qui porte une atteinte à la qualification professionnelle de ce dernier, est qualifiée de modification du contrat de travail, qui ne peut intervenir en sa défaveur.

L'âge du délégué, voire ses éventuels problèmes de santé ne sont pas à prendre en considération afin d'apprécier si les conditions de travail du salarié ont été modifiées en sa défaveur.

Le fait que le délégué ne dispose plus d'un bureau individuel ni d'un ordinateur personnel ne constituent pas non plus, à défaut d'autres éléments probants, des modifications substantielles des conditions de travail de l'appelant, de nature à caractériser une dégradation.

7. DÉLÉGATION DU PERSONNEL

- modification substantielle (non) – affectation à une autre tâche – clause de flexibilité – clause opposable au délégué – réaffectation à une tâche tenant compte des aptitudes (oui) – comparaison entre les deux fonctions

Une clause de flexibilité (en l'espèce de la nature de l'emploi) est opposable à un délégué du personnel et sa mise en œuvre ne se heurte pas à l'interdiction de modifier unilatéralement le contrat de travail d'un délégué (L. 415-10 (1)).

L'interdiction de modification d'une clause substantielle du contrat de travail d'un délégué (L.415-10 (1)) ne vise pas seulement les clauses du contrat en tant que telles, mais aussi les conditions de travail, y compris une modification de ses fonctions.

La déqualification du salarié par la perte de tout ou partie de ses responsabilités constitue une modification défavorable. La modification du contrat de travail ou des conditions de travail s'apprécie au regard des fonctions réellement exercées.

CSJ, 8e, ordonnance, 16 mars 2023, CAL-2021-00890

8. ÉLÉMENTS DE PROCÉURE

8. ELÉMENTS DE PROCÉDURE

8.1 Résolutions à l'amiable

8.1.1 Reçu pour solde de tous comptes

- reçu pour solde de tous comptes – portée – formule générale – inclut les heures supplémentaires (oui) – vaut preuve du paiement

Un reçu pour solde de tous compte qui vise « tous droits et devoirs résultant du contrat » couvre le paiement des heures supplémentaires.

CSJ, 3e, 20 janvier 2022, n° CAL-2020-00343

- reçu pour solde de tous comptes (non) – simple mention dans la résiliation d'un commun accord – « acquitté de toutes obligations »

Faute de la mention « pour solde de tous comptes », une simple clause dans une résiliation d'un commun accord mentionnant que les parties se sont acquittées mutuellement de toutes obligations ne prive pas le salarié de formuler des demandes, tels des arriérés de salaire.

CSJ, 3e, 27 avril 2023, n° CAL-2022-00449



8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

8.1.2 Transaction

- transaction – possible en droit du travail (oui) – possible avant la notification du licenciement (oui) - concessions réciproques (oui) – dispense de préavis – financement d’une formation

La transaction est en principe valable en matière de droit du travail et qu’il n’existe aucune règle prohibant la conclusion de toute transaction avant la fin de la relation de travail.

Pour être valide, la transaction suppose que les parties se fassent des concessions réciproques, quelle que soit leur importance relative.

Puisque la dispense de préavis est une faculté et non une obligation prévue par la loi, elle constitue une renonciation et une concession de la part de l’employeur.

CSJ, 3e, 6 juillet 2023, CAL-2021-00630



8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

□ 8.2.1 Compétence matérielle

- compétence matérielle (non) – **responsabilité civile du salarié** pour dommages causés dans l'exécution du contrat de travail – signatures préjudiciables apposées dans la fonction d'administrateur

Parmi les contestations dont les juridictions du travail sont amenées à connaître figurent les contestations relatives à la responsabilité civile du salarié envers son employeur.

Les juridictions du travail sont compétentes pour connaître d'une demande en responsabilité civile dirigée contre l'employeur si le dommage dont l'employeur réclame réparation a été causé par le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

CSJ, 3e, 17 novembre 2022, n° CAL-2020-00184

- compétence matérielle (non) – **prêt personnel** consenti par l'employeur – cause extérieure au contrat de travail – compétence pour connaître de l'exception (non)

CSJ, 3e, 10 novembre 2022, n° CAL-2021-00619

- compétence matérielle (oui) – **frais d'avocat** liés au licenciement abusif – demande accessoire

CSJ, 3e, 30 mars 2023, CAL-2021-00673

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

8.2 Compétence et recevabilité

- ordre des moyens d'incompétence – compétence matérielle avant territoriale

Puisque les juridictions du travail sont des juridictions d'exception, il y a lieu d'analyser d'abord la compétence matérielle avant d'examiner la compétence territoriale.



CSJ, 8e, 6 juillet 2023, n° CAL-2021-00906

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

❑ 8.2.2 Compétence territoriale

- notion de litige transfrontalier – application du Règlement européen – litige entre parties dans des Etats différents (oui) – litige portant sur des faits se situant dans un Etat différent (non)

Un litige est transfrontalier, et partant soumis u Règlement dit « Bruxelles Ibis » lorsque au moins une des parties a son domicile ou sa résidence habituelle dans un Etat membre autre que celui de la juridiction saisie, et non du simple fait que certains faits en litige se situent dans un autre Etat.

CSJ, 3e, 22 juin 2023, CAL-2021-00131

- présomption liée au siège social (non) – chauffeur de taxi – courses généralement courtes à partir de son domicile à Luxembourg – travail majoritaire dans le ressort de Luxembourg – incompétence du Tribunal d’Esch

Pour un chauffeur de taxi, il ne peut être présumé qu’il a effectué la majorité de ses activités au siège social de l’entreprise.

CSJ, 8e, 26 janvier 2023, CAL-2022-00403



8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

❑ 8.2.3 Recevabilité et délais

- délai de forclusion de 3 mois - lettre de réclamation (non) – requête devant un tribunal incompetent – lettre ne peut être adressée à un tiers

Une requête déposée dans le délai de forclusion de trois mois devant un Tribunal (incompétent) n'équivaut pas à une lettre de réclamation écrite, laquelle doit être adressée à l'employeur lui-même.

CSJ, 3e, 8 juin 2023, n° CAL-2022-00798

- délai de forclusion de 3 mois - indemnité compensatoire de préavis (non) – démission avec effet immédiat non justifiée

CSJ, 3e, 24 novembre 2022, n° CAL-2022-00130

- requête dirigée contre une succursale – irrecevable

Est irrecevable une requête dirigée contre une succursale d'une société, celle-ci n'étant pas une personne morale distincte.

CSJ, 8e, ordonnance, 16 mars 2023, CAL-2023-00031

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

8.3 Les demandes nouvelles et l'immutabilité du litige

- demande nouvelle par rapport à la requête (oui) – droits acquis dans un plan de pension complémentaire – dommages-intérêts pour licenciement abusif

CSJ, 3e, 10 novembre 2022, n° CAL-2021-00619

- demande nouvelle par rapport à la requête (oui) – arriérés de salaire – dommages-intérêts pour licenciement abusif

CSJ, 3e, 24 novembre 2022, n° CAL-2021-01002

- demande nouvelle par rapport à la requête (oui) – moyen différent pour faire déclarer le licenciement abusif – requête ne visant que l'imprécision des motifs et la maladie – protection du salarié reclassé invoqué lors des plaidoiries – demande nouvelle par sa cause (oui) – irrecevabilité non soulevée in limine litis

Constitue une demande nouvelle par rapport à la requête celle consistant à conclure au caractère abusif du licenciement sur base de dispositions protectrices différentes de celles invoquées dans la requête.

La prohibition des demandes nouvelles est d'intérêt privé et doit être soulevée in limine litis ; en particulier, elle ne peut être soulevée pour la première fois en appel si le défendeur a conclu sur le fond en première instance et accepté ainsi à l'extension des termes du litige.

CSJ, 3e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00774



8. ÉLÉMENTS DE PROCÉURE



- demande nouvelle en appel – moyen d’ordre privé
CSJ, 3e, 11 mai 2023, n° 44403

- moyens nouveaux en appel – recevables
Contrairement aux demandes nouvelles, les moyens nouveaux peuvent être soulevés pour la première fois en appel.
CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2022-00227

- frais d’avocat – compétence du tribunal du travail (oui) – demande accessoire – demande nouvelle en appel : pour la première instance (oui), pour l’appel (non)
CSJ, 3e, 30 mars 2023, CAL-2021-00673; CSJ, 8e, 16 mars 2023, n° CAL-2021-00705

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

8.4 Moyens de preuve

❑ 8.4.1 Preuve du contrat de travail

- salarié peut établir par tous moyens contrat antérieur au contrat écrit (oui)

CSJ, 8e, 9 février 2023, CAL-2020-00766

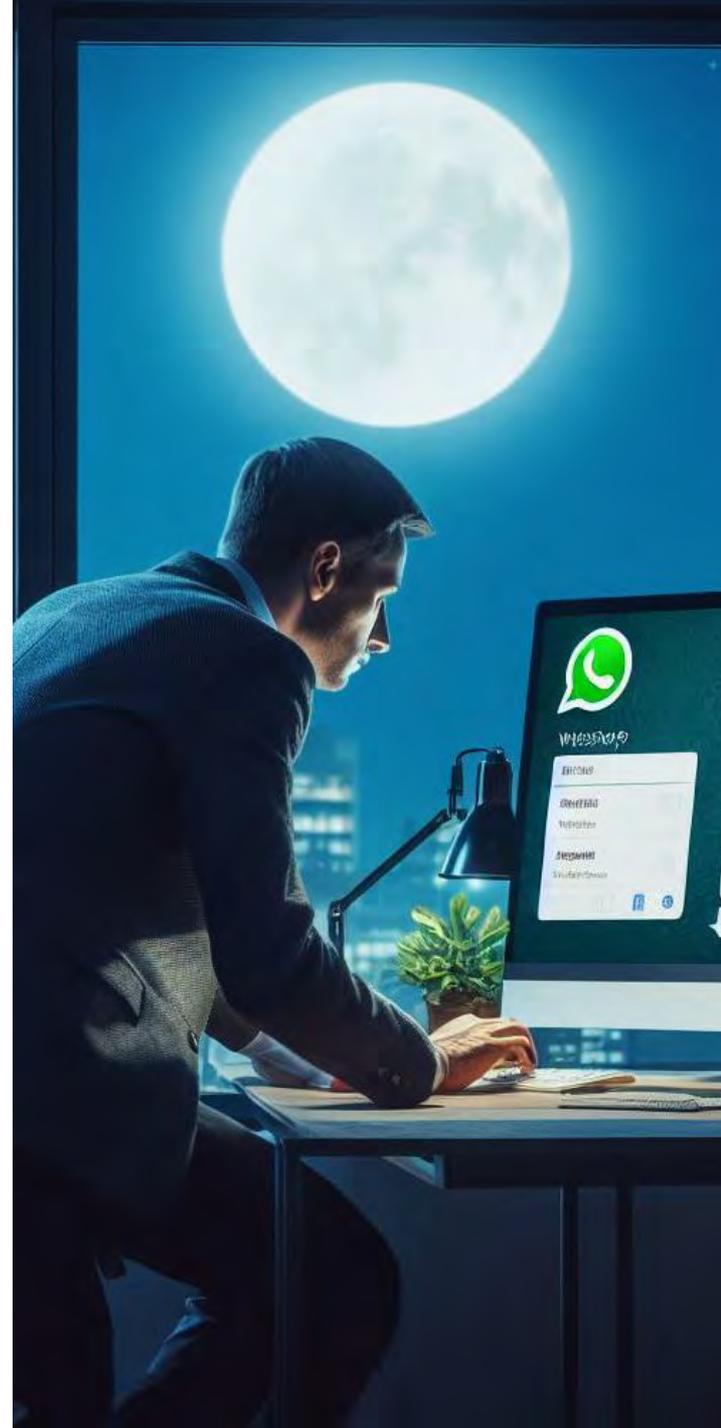
❑ 8.4.2 Messagerie privée

- preuve recevable (oui) – messagerie « privée » – caractère professionnel – droit d'organisation patronal – motif légitime pour prendre inspection

Ne viole pas le droit à la vie privée et peuvent être admis à titre de preuve des messages d'un système de message (en l'espèce WhatsApp) lorsque ces messages revêtent un caractère professionnel non protégé par le secret des correspondances, ce qui est notamment le cas lorsque :

- les messages figuraient sur l'ordinateur professionnel,
- l'employeur y accède dans le cadre de son pouvoir d'organisation, notamment en vue d'une sauvegarde du contenu professionnel,
- les messages n'étaient pas spécifiquement identifiés comme relevant de la sphère privée,
- l'accès à l'application avait été laissée ouverte sans être protégée par un mot de passe.

CSJ, cass., 15 décembre 2022, n° 156/2022, n° CAS-2022-00039



8. ELÉMENTS DE PROCÉDURE

8.4.3 Echanges de SMS de

- droit à la preuve – échange de relation de travail (oui) – atteinte (non)– destinataire d'un SMS cons

Un salarié peut verser à titre de preuve qu'il avait avec les dirigeants

En matière de preuve, une atteinte à la preuve dont dispose une partie (en l'espe juge doit appliquer le principe de propor



admissible pour démontrer une
secret des correspondances

de travail), des échanges par SMS

ns peut être justifiée par le droit à la
d'une identique force normative, le
droit qui doit l'emporter.

février 2023, CAL-2020-00766



8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

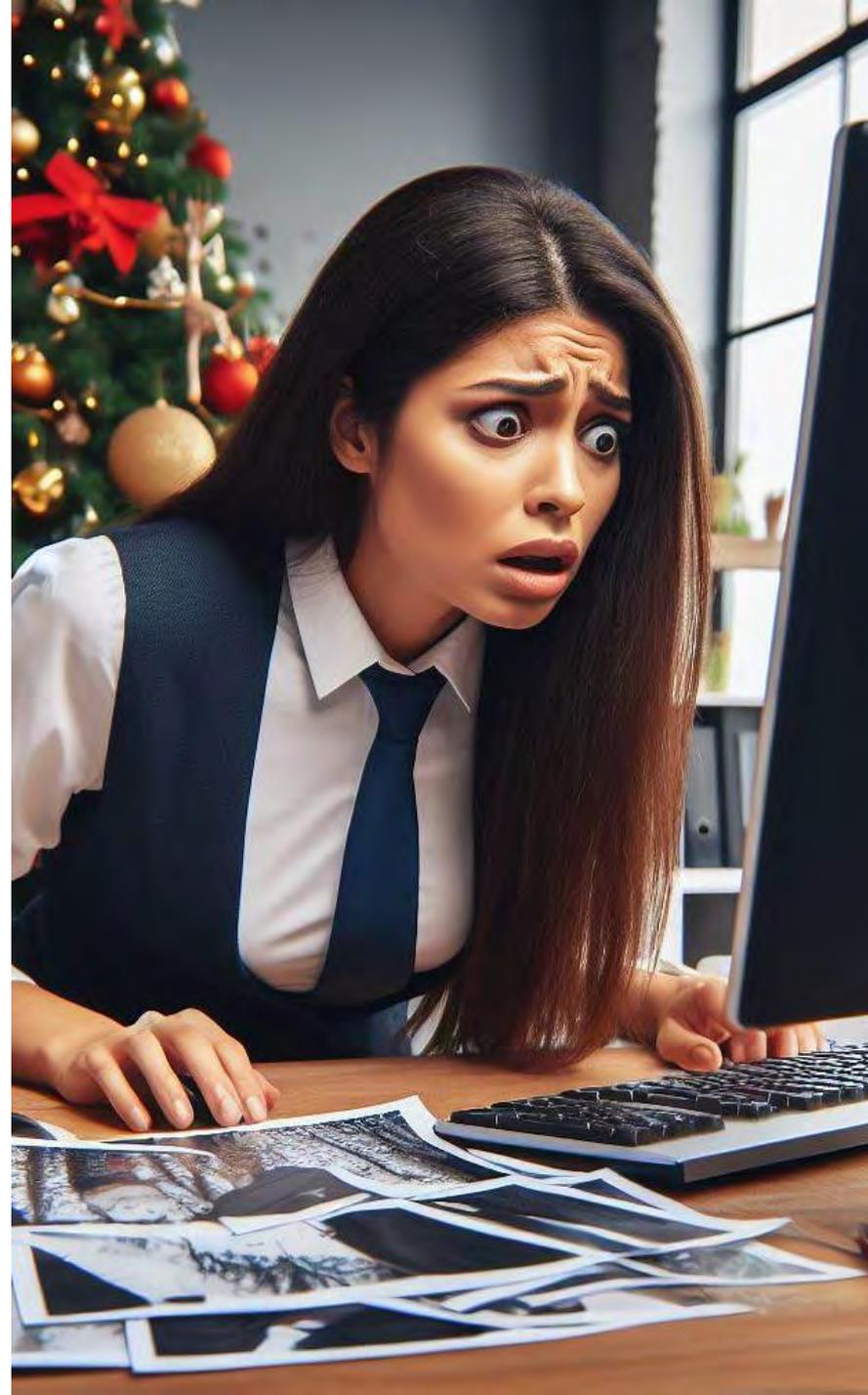
❑ 8.4.4 Photos enregistrées sur l'ordinateur portable

- légalité de la preuve – collaborateur accédant au répertoire « photos » de l'ordinateur portable pendant l'absence du salarié – intitulé révélant le caractère personnel des clichés (non) – preuve admissible (oui) – licenciement justifié (oui)

L'employeur peut verser à titre de preuve des photos trouvées sur l'ordinateur professionnel d'un salarié dans un sous-répertoire « photos », cet intitulé ne révélant pas le caractère personnel des clichés y enregistrés.

Le fait de sauvegarder des photos à caractère sexuel dans le répertoire « photos » de l'ordinateur professionnel, est susceptible de heurter la sensibilité de toute personne qui viendrait à les découvrir et constitue une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat, surtout lorsque l'activité de l'employeur consiste à venir en aide aux victimes d'infractions sexuelles.

CSJ, 3e, 9 février 2023, n° CAL-2022-00607



8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

❑ 8.4.5 Attestation testimoniales

- attestations testimoniales – invalidité (non)
 - omission de mentionner un lien de subordination
 - omission d'indiquer profession, date et lieu de naissance
 - informations pouvant être déduites du contenu de l'attestation

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2021-00581



- capacité à témoigner (oui) – époux commun en biens
CSJ, 3e, 2 mars 2023, CAL-2022-00081 ; CSJ, 3e, 6 juillet 2023, CAL-2021-00311

8. ÉLÉMENTS DE PROCÉURE

❑ 8.4.6 Aveu

(a) Aveu extrajudiciaire

- aveu extrajudiciaire (non) – qualification juridique – employeur visant une « modification substantielle » – possible de contester ultérieurement cette qualification (oui)

Puisqu'une qualification juridique donnée par une partie ne lie pas le juge, il ne saurait y avoir aveu extrajudiciaire si l'une des parties a qualifié l'acte dans un de ses écrits.

CSJ, 3e, 23 février 2023, n° CAL-2022-00227

(b) Aveu judiciaire

- aveu judiciaire (non) – simple absence de contestation

CSJ, 3e, 20 avril 2023, CAL-2021-01088

❑ 8.4.7 Comparution personnelle

- comparution personnelle – déclaration sur un sujet autre que celui qui a motivé la comparution – prise en compte (oui)

CSJ, 8e, 12 janvier 2023, CAL-2019-00804

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

8.5 Appel

□ 8.5.1 Portée de l'appel

- portée de l'appel dirigé contre deux jugements – uniquement le jugement explicitement visé dans le dispositif de l'appel (non) – étendue de l'appel en fonction des prétentions formulées

Pour déterminer l'étendue de la saisine du juge, il faut s'attacher non point au seul dispositif mais au contenu substantiel des conclusions sans égard à la place où la prétention a été formulée.

CSJ, 3e, 26 janvier 2023, CAL-2021-00468

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

□ 8.5.2 Appel et jugement par défaut

- appel contre un jugement par défaut – péremption de la condamnation par défaut en l'absence de signification dans les 6 mois – appel ne vaut pas signification – appel dans les six mois (insuffisant) – appel irrecevable – moyen privé à soulever d'office si la partie intimée fait défaut

La signification de l'acte d'appel, lequel ne contient pas une reproduction intégrale du jugement dont appel, ne saurait être considérée comme équivalent à une signification du jugement.

Le moyen tiré de la péremption du jugement par défaut est d'intérêt privé et ne peut dès lors en principe pas être soulevé d'office par le juge ; il en est autrement lorsque la partie intimée fait défaut.

En cas de défaut, le juge peut et doit donc tenir compte de tous les moyens susceptibles d'être opposés à la demande, qu'ils soient d'ordre public ou d'intérêt privé, y compris les moyens de procédure.

Le juge ne soulève cependant les moyens d'ordre privé que si la partie défaillante avait eu intérêt à les soulever.

CSJ, 3e, 2 mars 2023, n° CAL-2022-00364

8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

8.5.3 Appels prématurés

- appel prématuré (non) – décision déclarant la démission justifiée – plupart des demandes tranchées

CSJ, 8e, 26 janvier 2023, n° CAL-2020-00856

- appel prématuré (oui) – jugement sur la recevabilité – rejet d’une demande de communication de pièces

CSJ, 3e, 27 avril 2023, n° CAL-2022-00449

- appel prématuré (oui) – jugement déclarant une demande recevable et nommant un consultant pour le quantum – décision sur le fond (non)

CSJ, 8e, 6 juillet 2023, CAL-2021-00818



8. ELÉMENTS DE PROCÉURE

❑ 8.5.4 Demandes nouvelles en appel

■ demande nouvelle (oui) – demande d’indemnisation indirectement basée sur un moyen de défense à une action principale – employeur se défendant en invoquant une démission antérieure au licenciement -moyen recevable (oui) – employeur demandant une indemnité de préavis liée à cette démission – demande irrecevable

Le défendeur originaire peut formuler pour la première fois en instance d’appel une demande en indemnisation basée sur un moyen de défense à une action principale en paiement, mais il ne peut formuler une telle demande si elle est simplement liée à son moyen de défense.

En l’espèce, l’employeur pouvait se défendre en appel contre une action en licenciement abusif en invoquant que le salarié avait démissionné avant le licenciement, mais il ne peut pas dans ce cas réclamer dans l’instance d’appel les indemnités dues en cas de démission non justifiée.



8. ELÉMENTS DE PROCÉDURE

8.6 Autres questions de procédure

- surséance à statuer – action pénale – moyen d’ordre public à soulever d’office

La surséance à statuer en vertu de l’article 3(2) CPP (le criminel tient le civil en l’état) est en principe d’ordre public et doit être relevé d’office par le juge du travail.

CSJ, 3e, 17 novembre 2022, n° CAL-2020-00184

- frais d’avocat (non) – faute (non) – action en licenciement abusif forclosé

CSJ, 3e, 8 juin 2023, n° CAL-2022-00798

- péremption d’instance – délais suspendus pendant la pandémie Covid-19

CSJ, 3e, 1er décembre 2022, n° CAL-2022-00307



Le Coronavirus qui suspend le cours des délais ...





Merci

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