



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Rémunération** : Une diminution de salaire ne constitue pas une modification unilatérale des conditions essentielles de travail acceptée par le salarié, mais une violation de ses obligations contractuelles par l'employeur **p.2**
2. **Commissions** : Un contrat de travail peut conditionner une rémunération variable à l'encaissement d'un paiement. Cette clause contractuelle est licite si elle concerne un droit éventuel et non un droit acquis, même si la rupture du contrat empêche son versement..... **p.4**
3. **Licenciement et maladie** : Une absence pour cause de maladie, même prolongée, est justifiée et non fautive..... **p.6**
4. **Délégué du personnel** : L'appel contre une décision relative au maintien de sa rémunération au-delà du troisième mois suivant la notification de sa mise à pied doit être porté devant la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail..... **p.7**
5. **Droit européen** : Les employeurs domestiques doivent mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque salarié..... **p.8**

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Rémunération : Une diminution de salaire ne constitue pas une modification unilatérale des conditions essentielles de travail acceptée par le salarié, mais une violation de ses obligations contractuelles par l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 décembre 2024, n°CAL-2024-00275 du rôle

1.1 Faits et procédure

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 29 juin 2023, un salarié a fait convoquer son employeur afin de demander sa condamnation au paiement d'arriérés de salaire avec intérêts légaux à compter de la mise en demeure du 9 septembre 2022, ou à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, ainsi qu'à une indemnité de procédure.

À l'appui de sa demande, le salarié explique qu'il entre au service de la société le 1^{er} janvier 2017 en tant que « *gérant technique* » et que, selon l'article 6 de son contrat de travail, sa rémunération mensuelle brute est fixée à 3 300 € (indice 794,54). Il affirme que depuis janvier 2019, l'employeur diminue son salaire sans son accord et sans respecter la procédure de modification d'un élément essentiel du contrat de travail prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

Par lettre recommandée du 26 novembre 2021, la société résilie le contrat de travail pour cause de cessation d'activité, avec un préavis allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 mai 2022. Elle ne répond pas aux courriers du syndicat du salarié, qui la met en demeure de régulariser la situation concernant le montant de son salaire. Le salarié soutient que la modification unilatérale de son contrat de travail est nulle, ce qui rend la société redevable d'arriérés de salaire.

À l'audience des plaidoiries de première instance, l'employeur a conclu, à titre principal, à l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande du requérant, au motif qu'elle est établie à Esch-sur-Alzette.

À titre subsidiaire, l'employeur, tout en admettant avoir diminué le revenu du salarié et ne pas s'être conformée à la procédure de modification du contrat de travail prescrite par l'article L.121-7 du Code du travail, a fait valoir que son ancien salarié avait implicitement accepté la modification, pour ne pas avoir émis de contestations pendant trois ans et demi. Il a demandé à voir débouter le salarié de sa demande.

Par jugement du 16 janvier 2024, le Tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, s'est déclaré territorialement compétent pour connaître de la requête du salarié, a reçu celle-ci en la forme, a déclaré non fondées les demandes du salarié en paiement d'arriérés de salaire et en allocation d'une indemnité de procédure, a condamné le salarié à payer à la société le montant de 500 €, à titre d'indemnité de procédure et a condamné le salarié à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, la juridiction du premier degré a considéré que le salarié, qui était resté au service de la partie défenderesse jusqu'au mois de mai 2022, était supposé avoir maintenu son contrat aux nouvelles conditions et avoir accepté la modification de son contrat de travail.

Elle a ajouté que le salarié ne pouvait légitimement faire plaider qu'il n'aurait pas constaté la réduction de son salaire, dans la mesure où tout salarié se devrait de vérifier s'il perçoit le salaire qui lui est redû.

Le 22 février 2024, le salarié interjette appel de ce jugement.

1.2 Arguments du salarié

À l'appui de son appel, le salarié fait valoir que le silence d'un salarié face au paiement de montants inférieurs à ceux convenus au contrat de travail ne vaut pas accord et souligne qu'en application de l'article 2277 du Code civil, le salarié est en droit de réclamer les arriérés de salaire à son employeur pendant une période de trois ans. Le salarié conteste que le non-paiement d'une partie de son salaire soit à considérer comme une modification de son contrat de travail.

S'il était néanmoins retenu qu'une modification du contrat de travail était intervenue en l'espèce, les conditions sous lesquelles une telle modification peut intervenir, définies à l'article L.121-7 du Code du travail, n'auraient pas été respectées, de sorte que la diminution du salaire serait à considérer comme nulle.

1.3 Position de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris. Ce serait à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que l'employeur avait procédé à une modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié, sans respecter la procédure prévue à l'article 4 L.121-7 du Code du travail et que cette modification avait été acceptée par le salarié, faute pour lui d'agir en nullité dans un délai raisonnable.

Elle relève qu'en première instance, le salarié a fait plaider qu'une modification unilatérale d'une clause essentielle de son contrat de travail était intervenue en sa défaveur. Il y aurait lieu de considérer que les affirmations du salarié à cet égard valent avec judiciaire.

À titre subsidiaire, l'employeur conteste le montant réclamé, en soutenant que la demande est prescrite pour la période du juin 2020 à février 2021. Il estime que, dans la mesure

où le jugement du 16 janvier 2024 a rejeté la demande du salarié, l'interruption de la prescription est à regarder comme non avenue, en application des dispositions des articles 2244, 2247 et 2277 du Code civil. La prescription aurait ainsi continué à courir jusqu'au 22 février 2024, date de la signification de l'acte d'appel. Si une condamnation devait être prononcée à son encontre, celle-ci ne saurait, par conséquent, être supérieure au montant de 5 108,27 €.

En tout état de cause, l'employeur demande à voir débouter le salarié de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure et réclame, à son tour, une indemnité de procédure de 2 000 €. Il conclut enfin à la condamnation du salarié aux frais et dépens des deux instances.

Le salarié réplique que sa requête introductive de première instance a interrompu le délai de prescription et que cette interruption se poursuit jusqu'au prononcé de la décision qui met fin à la procédure.

Le jugement du 16 janvier 2024, ne constituerait pas une décision définitive, étant donné qu'un appel aurait été interjeté dans le délai de 40 jours à partir de sa notification.

1.4 Appréciation de la Cour

a. Quant à la prescription

Dans un souci de logique juridique, il y a lieu d'inverser l'ordre de subsidiarité et d'analyser en premier lieu le moyen de prescription soulevé par l'employeur, lequel a trait à la recevabilité de la demande du salarié.

Aux termes de l'article 2277, alinéa 1^{er}, du Code civil « *se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.* »

L'article 2244 du même Code dispose qu'« *une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiés à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.* » L'article 2247 du même Code prévoit que l'interruption est regardée comme non avenue « *[...] si sa demande est rejetée.* »

L'employeur estime que, dans la mesure où le jugement du 16 janvier 2024 a dit non fondée la demande du salarié, l'interruption de la prescription consécutive au dépôt de la requête introductive de première instance est à considérer comme non avenue. La prescription aurait ainsi continué à courir jusqu'à la signification de l'acte d'appel du 22 février 2024, de sorte que la demande du salarié serait prescrite pour la période de juin 2020 à février 2021.

Le rejet de la demande n'emporte pas remise en cause de l'interruption si la décision n'est pas encore définitive et qu'un recours existe contre elle ou peut encore être introduit. Ainsi, une demande jugée irrecevable en première instance, mais reçue en appel par suite de sa régularisation, produit un effet interruptif¹.

Le jugement du 16 janvier 2024, contre lequel le salarié a interjeté appel, n'est pas définitif. Ledit jugement n'a donc pas d'incidence sur l'effet interruptif de prescription de la requête du 29 juin 2023.

Il s'ensuit que le moyen de prescription soulevé par l'employeur est à rejeter et que la demande du salarié portant sur des arriérés de salaire relatifs à la période de juin 2020 à mai 2022, est recevable.

b. Quant au fond

En première instance, le salarié a fait plaider qu'en réduisant son salaire à compter du mois de septembre 2019, l'employeur avait procédé à une modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail liant les parties, sans respecter la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

En instance d'appel, le salarié fait valoir, à titre principal, que le non-paiement intégral du montant de son salaire prévu au contrat de travail à partir de septembre 2019 n'est pas à considérer comme une modification unilatérale dudit contrat, mais comme une violation par l'employeur de ses obligations contractuelles.

Contrairement aux arguments de l'employeur, **le fait d'avoir initialement qualifié de modification contractuelle le paiement incomplet de son salaire ne constitue pas un aveu judiciaire dans le chef du salarié, dans la mesure où une reconnaissance qui, comme en l'espèce, n'a pas porté sur un fait, mais sur un point de droit, ne saurait valoir aveu. Il appartient, en effet, à la juridiction du travail saisie du litige de qualifier juridiquement les faits dont se prévaut le salarié tant en première instance qu'en instance d'appel, à savoir le paiement d'un salaire inférieur au montant prévu au contrat signé entre parties.**

Le salarié n'a, par ailleurs, pas formulé de demande nouvelle en instance d'appel, mais s'est limité à invoquer un moyen nouveau, ce qu'il est en droit de faire à tout stade de la procédure.

Le contrat de travail signé entre parties et ayant pris effet au 1^{er} janvier 2017, indique que le salaire mensuel brut du salarié s'élève au montant indexé de 3 300 €.

Le salarié verse ses fiches de salaire relatives à la période de janvier 2019 à mai 2022. Il résulte desdites fiches de salaire qu'entre le mois de janvier et le mois d'août 2019, l'employeur ne s'est acquitté que d'un salaire mensuel brut d'un montant de 3 360 € (indice 814,40), au lieu de 3 382,49 €, n'appliquant ainsi que partiellement l'adaptation indiciaire du 1^{er} août 2018. Entre septembre et décembre 2019, le montant du salaire mensuel brut indiqué sur les fiches de salaire de l'appelant s'est élevé à 2 860 € (indice 814,40), entre janvier septembre 2020, à 2 994 € (indice 834,76), entre octobre 2020 et septembre 2021, à 3 132 € (indice 834,76), entre octobre 2021 et mars 2022, à 3 210,26 € (indice 855,62) et entre avril et mai 2022, à 3 290,52 € (indice 877,01).

¹ cf. Source Lexis 360 Intelligence- JurisClasseur Notarial Répertoire- Encyclopédies- V° Prescription- Fasc. 30 : PRESCRIPTION. Interruption de la prescription, § 96, 1^{er} décembre 2021.

L'employeur fait valoir qu'il a procédé à une modification unilatérale portant sur un élément essentiel du contrat de travail, à savoir le montant du salaire du salarié, sans respecter la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail. Le salarié n'aurait pas émis de protestations à cet égard au cours de la relation de travail, de sorte qu'il y aurait lieu de considérer qu'il avait accepté la modification.

Force est de constater que l'employeur ne fournit pas la moindre explication quant aux raisons qui l'auraient conduite à procéder à une modification du contrat de travail consistant en une première réduction du salaire de l'appelant de l'ordre de 22,49 € en janvier 2019 et à une seconde réduction de l'ordre de 500 € en septembre 2020.

Il appert, par ailleurs, que **le paiement d'un salaire d'un montant inférieur à celui contractuellement prévu n'a pas été accompagné d'une modification corrélative au niveau des heures de travail prestées ou de la nature du travail effectué par le salarié.**

La Cour retient partant que la modification unilatérale des conditions pécuniaires prévues au contrat de travail, invoquée par l'employeur, reste à l'état de pure allégation et que le non-paiement du montant indexé du

salaire prévu au contrat de travail signé entre parties est à considérer comme une inexécution de ses obligations contractuelles par l'employeur.

En l'absence de preuve d'une modification unilatérale des conditions de travail émanant de l'employeur, le fait que le salarié ne se soit pas plaint du non-paiement intégral de son salaire en cours d'exécution du contrat est dépourvu de pertinence, en ce qu'il ne saurait être interprété comme une acceptation d'une telle modification.

Il s'ensuit que la demande du salarié tendant au paiement d'arriérés de salaire est fondée en son principe. Au vu des fiches de salaire versées en cause et du décompte détaillé figurant dans l'acte d'appel, non contesté quant aux montants y repris en tant que tels, la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période de juin 2020 à mai 2022 est à déclarer justifiée à concurrence du montant réclamé.

En application de l'article 1153 du Code civil, le prédit montant est à assortir des intérêts légaux à partir de la demande en justice, valant sommation, jusqu'à solde, étant précisé que la mise en demeure « *de régulariser la situation* », adressée par le syndicat du salarié à l'employeur le 9 septembre 2022, ne contenait aucune demande chiffrée.

2. Commissions : Un contrat de travail peut conditionner une rémunération variable à l'encaissement d'un paiement. Cette clause contractuelle est licite si elle concerne un droit éventuel et non un droit acquis, même si la rupture du contrat empêche son versement.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 décembre 2024, n° CAL-2024-00360 du rôle

2.1 Faits et procédure

Le 3 octobre 2022, un salarié saisi le Tribunal du travail de Luxembourg pour demander la requalification de sa relation de travail avec son ancien employeur, la société, en contrat à durée indéterminée (CDI) à partir du 1^{er} janvier 2021.

Il conteste également son licenciement avec effet immédiat du 12 mai 2022, qu'il estime abusif, et réclame diverses indemnités, des arriérés de salaire pour des commissions non payées, ainsi que le remboursement de frais d'avocat.

Par jugement contradictoire du 7 décembre 2023, le tribunal décide de requalifier la relation de travail en CDI à compter du 1^{er} janvier 2021, de rejeter la demande d'indemnisation pour préjudice moral liée au contrat à durée déterminée (CDD) ainsi que de considérer le licenciement avec effet immédiat comme justifié en raison de faits établis d'insubordination et de refus d'ordre.

Le tribunal précise que le contrat de travail exclut le droit aux commissions après la fin de la relation de travail et que le salarié n'avait pas prouvé que les conditions nécessaires pour

leur paiement étaient remplies, notamment la livraison et le règlement des véhicules listés.

Le 5 février 2024, le salarié décide d'interjeter appel de ce jugement.

2.2 Arguments du salarié

Le salarié affirme que le recours à des contrats à durée déterminée successifs l'a placé dans une situation précaire, causant un préjudice moral. Il soutient que l'utilisation d'un contrat à durée déterminée a conduit à un licenciement avec effet immédiat, alors qu'un contrat à durée indéterminée aurait permis un licenciement avec préavis.

Il estime que, si son contrat n'avait pas été résilié, il aurait perçu des commissions pour des ventes conclues pendant l'exécution de son contrat.

Selon lui, l'employeur ne peut conditionner le paiement d'une partie du salaire à la présence du salarié lors de son versement, d'autant que les prestations ayant généré ces commissions ont été réalisées avant la rupture du contrat. Il propose de prouver, par comparution des parties, audition du comp-

table ou expertise, que les ventes concernées ont bien été conclues et payées par les clients.

Le salarié conteste également les motifs de son licenciement, qu'il considère imprécis, incohérents et fondés sur des informations erronées. Il argue que les faits reprochés ne justifient pas un licenciement immédiat. Concernant l'utilisation d'un véhicule de démonstration, il explique que son contrat l'y autorisait en l'absence d'un véhicule attitré, et que l'accident en question s'est produit en dehors de ses heures de travail.

Le salarié reproche au tribunal d'avoir fondé son jugement sur une attestation testimoniale, sans permettre de questionner l'auteur ni d'entendre d'autres témoins. Il demande que l'employeur revoie ces attestations, d'autant que leur auteur a depuis été licencié.

En conséquence, il demande à la Cour d'appel de déclarer son licenciement abusif et de lui accorder des dommages pour préjudice moral, des arriérés de salaire, une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'un préjudice matériel lié à la différence entre son ancien salaire et sa rémunération actuelle.

2.3 Arguments de l'employeur

L'employeur sollicite la confirmation du jugement de première instance, qui a rejeté le moyen soulevé par le salarié concernant l'imprécision des motifs du licenciement, reconnu la gravité des faits reprochés et rejeté la demande en paiement de commissions.

Il soutient que le salarié a ignoré un ordre direct et utilisé un véhicule de luxe à des fins privées sans autorisation. À titre subsidiaire, l'employeur propose de prouver, par l'audition d'un témoin, la réalité et la gravité du refus d'utiliser le véhicule conformément aux consignes.

Concernant la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'employeur estime que cette transformation, bien qu'issue d'un manquement de sa part, place le salarié dans une relation de travail stable et ne lui cause aucun préjudice. L'employeur rappelle que le Code du travail prévoit déjà une sanction adéquate sous la forme de cette requalification.

Il conteste les prétentions indemnitaires du salarié, tant dans leur principe que dans leur calcul. L'employeur affirme que toutes les commissions dues ont été versées et que les véhicules mentionnés dans le listing n'ont pas été livrés, ce qui exclut leur éligibilité à des commissions. Les modalités de versement des commissions, librement convenues entre les parties, respecteraient la législation en vigueur et doivent donc être appliquées.

L'employeur demande la confirmation du jugement attaqué et sollicite une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

2.4 Appréciation de la Cour

L'appel interjeté par le salarié contre le jugement rendu en première instance est recevable, ayant été introduit dans les délais et formes prescrits par la loi. Le salarié, résidant en Belgique, bénéficie du délai de distance qui prolonge le délai d'appel ordinaire.

La Cour note que le jugement de première instance, ayant requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée à partir d'une date précise, n'a pas été contesté par l'employeur. Se référer à prudence de justice sur ce point ne constitue pas un appel incident.

a. Indemnisation pour préjudice moral lié au contrat à durée déterminée

La loi prévoit que le non-respect des règles sur les contrats à durée déterminée entraîne leur requalification en contrat à durée indéterminée, sans autre sanction. Le salarié n'a pas prouvé avoir souffert d'un préjudice moral lié à la précarité de son emploi. La Cour confirme le rejet de cette demande.

b. Précision des motifs du licenciement avec effet immédiat

Le tribunal de première instance a correctement appliqué les principes relatifs à l'exigence de précision des motifs de licenciement. La lettre de licenciement mentionne clairement les faits reprochés, notamment une insubordination ayant mis en péril la sécurité d'autrui, ainsi que des antécédents. La Cour confirme que les motifs invoqués respectent les exigences légales.

c. Bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

Le licenciement avec effet immédiat repose sur des faits d'une gravité particulière. Le salarié a délibérément utilisé un véhicule de luxe malgré un refus explicite de son supérieur, ce qui témoigne d'un comportement insubordonné et désinvolte.

Cette faute a définitivement ébranlé la confiance de l'employeur et justifie la rupture immédiate du contrat.

La Cour confirme le jugement déclarant le licenciement justifié et rejetant les demandes d'indemnités pour préavis et préjudices matériel et moral.

d. Paiement des commissions

Les commissions, faisant partie de la rémunération variable, sont soumises aux conditions prévues dans le contrat de travail, notamment la livraison des véhicules et le paiement effectif avant la fin du contrat. Le salarié n'a pas prouvé que les véhicules figurant dans le listing ont été livrés et payés avant son licenciement. Ses offres de preuve sont jugées non pertinentes. La Cour confirme le rejet de la demande de paiement des commissions.

La Cour d'appel confirme en tous points le jugement de première instance.

3. Licenciement et maladie : Une absence pour cause de maladie, même prolongée, est justifiée et non fautive.

Arrêt de la Cour d'Appel du 19 décembre 2024, n°CAL-2024-00250 du rôle

3.1 Faits et procédure

Le 12 octobre 2021, le salarié saisit le Tribunal du travail de Luxembourg pour contester son licenciement avec préavis notifié le 13 juillet 2021, qu'il considère abusif. Engagé en tant que boulanger en 2018 par l'employeur, il est licencié avec un préavis de deux mois courant du 15 juillet au 14 septembre 2021.

Le salarié demande à l'employeur, par courrier recommandé du 17 juillet 2021, les motifs de son licenciement. L'employeur répond le 12 août 2021, invoquant des absences fréquentes ayant considérablement augmenté depuis 2019, perturbant le fonctionnement de l'entreprise. Il évoque également des absences prolongées en 2021 qui ont nécessité le recours à une société d'intérim et le recrutement d'un remplaçant en juin 2021.

Par courrier du 25 août 2021, le salarié, via son syndicat, conteste les motifs invoqués, critiquant leur manque de précision et leur caractère non sérieux. Il demande réparation pour ses préjudices matériel et moral. L'employeur défend la légitimité du licenciement, rejette les demandes du salarié et sollicite une indemnité de procédure.

Le Tribunal du travail, par jugement du 15 janvier 2024, déclare le licenciement abusif. Il relève que les absences de 2019 et 2020 sont minimes et que celles de 2021, bien que prolongées, sont liées à des difficultés familiales, suggérant un caractère temporaire. Le tribunal estime que l'employeur n'a pas prouvé l'impossibilité de poursuivre la relation de travail sans dommage pour l'entreprise.

Le tribunal accorde une indemnisation au salarié pour ses préjudices matériel et moral, considérant son ancienneté, son âge, et les circonstances personnelles entourant le licenciement. L'employeur interjette appel de ce jugement le 8 février 2024.

3.2 Prétentions de l'employeur

L'employeur demande à la Cour de déclarer le licenciement du 13 juillet 2021 justifié et de rejeter l'ensemble des demandes du salarié, en réformant le jugement de première instance.

Pour appuyer son appel, l'employeur invoque les absences fréquentes et croissantes du salarié, estimant qu'elles ont rendu impossible une collaboration régulière et efficace. Il critique le tribunal de première instance pour ne pas avoir pris en compte le congé pour raisons familiales pris par le salarié en 2020, considérant que toute absence liée à une cause externe au travail doit pouvoir être prise en compte pour justifier une résiliation.

Enfin, l'employeur soutient que la demande d'indemnisation pour préjudice matériel du salarié est infondée en raison de son ancienneté réduite et de recherches d'emploi qu'il juge insuffisantes.

3.3 Appréciation de la Cour

a. Quant à la précision des motifs

Conformément à l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit indiquer de manière précise les motifs du licenciement, permettant au salarié de vérifier leur légitimité et au juge d'évaluer leur validité. Les motifs formulés dans la lettre de licenciement sont suffisamment détaillés. L'employeur y précise les faits reprochés, notamment les absences prolongées du salarié et leur impact sur le fonctionnement de l'entreprise. La Cour confirme que les motifs répondent aux exigences légales.

b. Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

L'absence pour maladie, même prolongée, est justifiée et ne constitue pas une faute. Cependant, des absences fréquentes et prolongées, perturbant le fonctionnement de l'entreprise, peuvent constituer un motif réel et sérieux de licenciement si aucune amélioration n'est prévisible.

En 2019, les absences pour maladie du salarié représentent 2,6 semaines de travail, et en 2020, deux jours. Ces périodes restent dans les limites des contraintes auxquelles un employeur doit pouvoir faire face. Une absence prolongée en 2020, liée à un congé pour raisons familiales durant la pandémie, ne peut être assimilée à un comportement fautif et n'a pas à être prise en compte au titre de la maladie.

En 2021, le salarié est absent pour maladie pendant près de quatre mois consécutifs. Ces absences prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise, mais les éléments du dossier n'établissent pas que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace après le retour du salarié en juin 2021. L'entretien préalable au licenciement est convoqué seulement une semaine après ce retour. La Cour confirme que l'employeur n'a pas démontré le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, rendant le licenciement abusif.

c. Quant aux demandes indemnitaires

► Préjudice matériel

L'indemnisation du préjudice matériel vise à compenser la perte de revenus pendant une période raisonnable pour permettre au salarié de retrouver un emploi équivalent. Le salarié doit toutefois fournir des efforts suffisants pour minimiser cette perte. Les courriels versés aux débats montrent que le salarié a entrepris des démarches de recherche d'emploi après son licenciement.

La période de référence retenue pour l'évaluation du préjudice matériel correspond à deux mois et demi après la fin de la période de préavis. La Cour confirme que cette durée est appropriée, tout comme l'indemnité accordée, calculée en fonction de la différence entre le salaire perdu et les allocations de chômage perçues (3.518,20 €).

► Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral répare les soucis, le désarroi et l'incertitude professionnelle causés par le licenciement, ainsi que l'atteinte à la dignité du salarié. Au vu de l'atteinte portée à la dignité de salarié, âgé de 40 ans et ayant eu une ancienneté de services de 3 ans au moment du licenciement, la Cour considère comme adéquat le montant de 2.500 €, auquel le Tribunal de travail a évalué le dommage moral subi par le salarié du fait du licenciement abusif.

La Cour approuve le jugement de première instance dans son ensemble, confirmant que le licenciement est abusif et les indemnités accordées au salarié sont justifiées.

4. Délégué du personnel : L'appel contre une décision relative au maintien de sa rémunération au-delà du troisième mois suivant la notification de sa mise à pied doit être porté devant la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail.

Arrêt de la Cour de cassation du 19 décembre 2024, n° 196 / 2024, CAS-2024-00039 du registre

4.1 Faits

A a été engagé par la société B en qualité d'opérateur de production en CDI en 1997. Il a été nommé délégué du personnel le 12 mars 2019 ainsi que délégué à la santé et à la sécurité en date du 24 juin 2020.

Par courrier recommandé du 17 mars 2022, la société B a notifié à A sa mise à pied avec effet immédiat pour faute grave en application des dispositions de l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

Par requête du 8 avril 2022, A a demandé au Président du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, la condamnation de son employeur au maintien de son salaire au-delà du délai légal de trois mois, en attendant la solution définitive du litige relatif à la résolution de son contrat de travail.

B a conclu au rejet de cette demande et a formé, sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du Code du travail une demande reconventionnelle tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le président du Tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A délégué du personnel, tendant au maintien de sa rémunération au-delà du troisième mois suivant la notification de sa mise à pied.

Il s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de l'employeur.

Tant le salarié que l'employeur ont interjeté appel de cette ordonnance.

Le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel a déclaré irrecevables ces appels au motif que l'appel au principal avait été introduit par voie de requête, au lieu de l'être par exploit d'huissier de justice comportant constitution d'avocat à la Cour.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

4.2 Moyen d'incompétence soulevé d'office

Le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a, dans l'ordonnance attaquée, décidé que l'appel principal était irrecevable, au motif qu'il avait été introduit par requête et non par exploit d'huissier de justice, ce qui implique, implicitement mais nécessairement, qu'il s'est déclaré compétent pour statuer sur l'appel formé devant lui.

Cependant au vu du silence de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail, l'appel contre les décisions du Président de la juridiction de travail rendues sur requête du délégué du personnel qui s'est vu notifier une mise à pied par le chef d'entreprise, et qui demande le maintien de son salaire au-delà de trois mois en attendant la solution définitive sur la résolution de son contrat de travail, est à porter, conformément au droit commun de l'article 150 du Nouveau Code de procédure civile, devant la Cour d'appel, et non devant le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

4.3 Réponse de la Cour

L'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail dispose « *Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.* ».

Vu l'article 150, alinéa 1, du Nouveau Code de procédure civile qui dispose « *L'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel.* ».

Le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail s'est, implicitement, déclaré compétent pour statuer sur base de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du

travail en retenant qu'il avait été irrégulièrement saisi de l'appel interjeté par voie de requête.

L'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail ne contient pas de disposition relative à l'existence d'une voie d'appel et à la juridiction compétente pour en connaître.

En l'absence d'une disposition légale spécifique déterminant la juridiction compétente pour connaître de l'appel d'une décision rendue sur base de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail, la disposition de droit commun de l'article 150, alinéa 1, du Nouveau Code de procédure civile s'applique.

Par conséquent, l'appel contre une décision rendue sur base de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail doit être porté devant la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail.

L'ordonnance attaquée encourt donc la cassation.

5. Droit européen : Les employeurs domestiques doivent mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque salarié.

Arrêt de la CJUE du 19 décembre 2024, n° C531/23, [Loredas]

5.1 Faits et procédure

HJ, employée de maison, est engagée à plein temps à compter du 15 septembre 2020 par ses employeurs, US et MU. À la suite de son licenciement le 17 février 2021, HJ saisit, le 31 mars 2021, le Tribunal du travail de Bilbao, en Espagne, pour contester le caractère abusif de son licenciement. Elle demande également le paiement des heures supplémentaires effectuées et des jours de congé non pris. Elle affirme avoir travaillé 46 heures par semaine jusqu'au 18 octobre 2020, puis 79 heures par semaine par la suite.

Par jugement du 11 janvier 2023, le Tribunal du travail déclare le licenciement abusif et condamne les employeurs au paiement d'une indemnité ainsi que des jours de congé non pris et primes extraordinaires. Cependant, la juridiction considère que HJ n'a pas prouvé les heures de travail supplémentaires ni le salaire réclamé, estimant que l'absence de registres journaliers du temps de travail, en vertu du décret royal 1620/2011, n'impose pas aux employeurs domestiques de tenir un tel registre.

HJ interjette appel devant la Cour supérieure de justice du Pays basque, qui exprime des doutes sur la compatibilité de la réglementation nationale avec le droit de l'Union européenne. Elle souligne que l'exonération des employeurs domestiques de l'enregistrement du temps de travail rend difficile pour les employés de maison de prouver les heures travaillées, ce qui pourrait contrevenir à la directive 2003/88.

La juridiction relève également que le secteur des employés de maison est majoritairement féminisé (95 % de femmes en Espagne), ce qui soulève des questions de discrimination fon-

dées sur le sexe, en violation des articles 20 et 21 de la Charte et de la directive 2006/54.

En conséquence, la Cour supérieure de justice du Pays basque décide de poser la question préjudicielle suivante à la Cour de justice de l'Union européenne :

« *Les articles 3, 5, 6, 16, l'article 17, paragraphe 4, sous b), et les articles 19 et 22 de la directive 2003/88, ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, lus à la lumière de la jurisprudence de l'Union ; les articles 20 et 21 de la Charte ; les articles 1^{er} et 4 de la directive 2010/41 ; les articles 1^{er}, 4 et 5 de la directive 2006/54 ; et les articles 2 et 3 de la directive 2000/78, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition réglementaire, telle que l'article 9, paragraphe 3, du décret royal 1620/2011, qui exonère l'employeur de l'obligation d'enregistrer le temps de travail de l'employée ?* ».

5.2 Cadre juridique

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La directive 2003/88

L'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2003/88 prévoit :

« *La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.* »

L'article 2 de cette directive est libellé comme suit :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. "temps de travail" : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

[...]

L'article 3 de ladite directive, intitulé « Repos journalier », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

L'article 5 de la même directive, intitulé « Repos hebdomadaire », énonce :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

L'article 6 de la directive 2003/88, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

- a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;
- b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

L'article 17 de cette directive, intitulé « Dérogations », dispose, à ses paragraphes 1 et 4:

1. « Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;
- b) de main-d'œuvre familiale, ou

[...]

4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5 :

- a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire ;

- b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage. »

L'article 22 de ladite directive, intitulé « Dispositions diverses », énonce, à ses paragraphes 1 et 3 :

1. « Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que :

- a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il n'ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail ;
- b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail ;
- c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail ;
- d) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail ;
- e) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).

[...]

3. Si les États membres exercent l'une ou l'autre des facultés prévues au présent article, ils en informent immédiatement la Commission [européenne]. »

La directive 2006/54

L'article 1^{er} de la directive 2006/54 prévoit :

« La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations ;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées. »

Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de cette directive :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

[...]

- b) "discrimination indirecte" : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ;

[...]»

L'article 4 de ladite directive, intitulé « Interdiction de toute discrimination », dispose, à son premier alinéa :

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. »

L'article 14, paragraphe 1, de la même directive énonce :

« Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[...]

- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article [157 TFUE] ;

[...]

DROIT ESPAGNOL

Le statut des travailleurs

L'article 34, paragraphe 9, de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (décret-loi royal 8/2019, portant mesures urgentes de protection sociale et de lutte contre la précarité au travail), du 8 mars 2019 (BOE no 61, du 12 mars 2019, p. 23156) (ci-après le « statut des travailleurs »), dispose :

« L'entreprise veille à l'enregistrement quotidien du temps de travail, qui doit inclure l'horaire précis de début et de fin de la journée de travail de chaque travailleuse ou travailleur, sans préjudice de la flexibilité horaire prévue dans le présent article.

Cet enregistrement du temps de travail est organisé et établi par voie de négociation collective ou d'accord d'entreprise ou, à défaut, par décision de l'employeur après consultation des représentants légaux des travailleurs dans l'entreprise.

Les registres visés par la présente disposition sont conservés par l'entreprise pendant quatre ans et restent à la disposition des travailleuses et des travailleurs, de leurs représentants légaux et de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. »

L'article 35 de ce statut, intitulé « Heures extraordinaires », prévoit, à son paragraphe 5 :

« Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le temps de travail de chaque travailleur est enregistré au jour le jour et totalisé au moment fixé pour le versement de la rémunération, une copie du récapitulatif étant remise au travailleur dans le justificatif du versement correspondant. »

Le décret royal 1620/2011

L'article 9 du Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (décret royal 1620/2011, portant sur la relation spéciale de travail des employés de maison), du 14 novembre 2011 (BOE n°277, du 17 novembre 2011, p. 119046), prévoit une exception aux dispositions du statut des travailleurs dans les termes suivants :

1. « Le temps de travail maximal hebdomadaire est normalement de quarante heures de travail effectif, sans préjudice des temps de présence, à disposition de l'employeur, qui pourraient être convenus entre les parties. Les horaires sont établis d'un commun accord entre les parties.

Après avoir effectué le temps de travail quotidien et, le cas échéant, le temps de présence convenu, l'employé n'est pas tenu de rester au domicile de l'employeur.

2. Dans le respect du temps de travail maximal et des périodes minimales de repos, la durée du temps de présence et la rémunération ou la compensation dont celui-ci fait l'objet, sont déterminées selon les mêmes conditions convenues par les parties. En tout état de cause, à moins que ces dernières ne conviennent de les compenser par des périodes équivalentes de repos rémunéré, les heures de présence ne peuvent pas dépasser une moyenne de vingt heures par semaine au cours d'une période de référence d'un mois et sont rémunérées par un salaire dont le montant n'est pas inférieur à celui correspondant aux heures ordinaires.

3. Le régime des heures supplémentaires est celui établi à l'article 35 du statut des travailleurs, sous réserve des dispositions énoncées au paragraphe 5 de ce même article.

3bis. En ce qui concerne les travailleurs engagés à temps partiel, les obligations d'enregistrement du temps de travail prévues à l'article 12, paragraphe 5, sous h), du statut des travailleurs ne s'appliquent pas.

[...]»

5.3 Appréciation de la Cour

La Cour analyse la question préjudicielle en examinant si les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, interprétés au regard de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s'opposent à une réglementation nationale exonérant les employeurs domestiques de l'obligation de mettre en place un système de mesure du temps de travail des employés de maison.

La Cour rappelle que le droit de chaque travailleur à des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une limitation de la durée maximale de travail, est un droit fondamental consacré par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et précisé par les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88. Ces dispositions imposent aux États membres de garantir l'effet utile de ces droits en empêchant tout dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail et en assurant des périodes minimales de repos. Ces prescriptions doivent être mises en œuvre sans restriction au détriment des droits des travailleurs.

La directive 2003/88, bien qu'accordant aux États membres une marge d'appréciation quant aux modalités d'application, impose que celles-ci ne privent pas les travailleurs de leurs droits. En l'absence d'un système fiable et objectif de mesure du temps de travail, les travailleurs peuvent être confrontés à des difficultés excessives pour faire respecter leurs droits, ce qui les place dans une situation de faiblesse face à leur employeur. La Cour rappelle également que d'autres moyens de preuve ne peuvent remplacer un tel système, car les travailleurs peuvent hésiter à s'opposer à leur employeur par crainte de représailles.

La Cour souligne que l'exonération des employeurs domestiques de l'obligation de mesurer le temps de travail peut entraîner une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Le secteur des employés de maison étant majoritairement

composé de femmes, une telle réglementation affecte particulièrement ce groupe. Selon l'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54, une discrimination indirecte est caractérisée lorsque des dispositions, critères ou pratiques désavantagent un groupe en raison de son sexe, à moins qu'une justification objective et légitime ne soit établie. La Cour précise que c'est à la juridiction nationale de vérifier si une telle justification existe et si les mesures mises en place sont cohérentes et nécessaires.

La Cour déclare que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, interprétés au regard de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, s'opposent à une réglementation nationale ou à son interprétation par les juridictions nationales qui exonèrent les employeurs domestiques de l'obligation d'établir un système permettant de mesurer le temps de travail des employés de maison. Une telle exonération prive les employés de la possibilité de déterminer de manière objective et fiable le nombre d'heures travaillées et leur répartition dans le temps.

5.4 Réponse de la Cour

Par ces motifs, la Cour (septième chambre) dit pour droit :

« Les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale ainsi qu'à son interprétation par les juridictions nationales ou à une pratique administrative qui se fonde sur une telle réglementation, en vertu desquelles les employeurs domestiques sont exonérés de l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué par les employés de maison, privant dès lors ces derniers de la possibilité de déterminer de façon objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées et leur répartition dans le temps. »