



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

1. **Prime de fin d'année** : lorsque les trois conditions de constance, de généralité et de fixité sont réunies, la prime constitue un droit acquis sur lequel l'employeur ne peut plus revenir, sans l'accord du salarié. .... p.2
2. **Modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un délégué du personnel** : l'appel est porté devant le Président de la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail, dans les quarante jours de la notification de l'ordonnance de la présidente du Tribunal du travail. .... p.3
3. **Licenciement avec effet immédiat** : un abandon de poste, comme fait unique et isolé n'est pas forcément une faute grave pour un salarié ayant trois années d'ancienneté. .... p.7
4. **Cadre supérieur** : le fait que le salarié ait toujours exécuté les mêmes tâches n'a pas d'incidence. Quand les trois critères légaux sont réunis cumulativement, il peut devenir cadre supérieur.  
**Congés** : l'indication d'heures sur les fiches de salaire au titre de « *report congés* » prouve l'usage de reporter les congés au-delà du 31 mars de l'année qui suit. .... p.10
5. **Droit européen** : pour conclure qu'un salarié exerce une partie substantielle de son activité dans son État de résidence, au moins 25 % de son temps de travail ou de sa rémunération doivent y être réalisés, sans tenir compte d'autres critères. .... p.14

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. Prime de fin d'année : lorsque les trois conditions de constance, de généralité et de fixité sont réunies, la prime constitue un droit acquis sur lequel l'employeur ne peut plus revenir, sans l'accord du salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 26 juin 2025, n°CAL-2024-00855 du rôle

### 1.1 Faits et procédure

Un salarié percevait depuis plusieurs années une prime de fin d'année versée de manière constante, fixe et individuelle par son employeur. Cette prime, qualifiée de « *gratification convention collective* », apparaissait sur les fiches de salaire. À compter de 2018, cette prime a été décomposée entre « *gratification convention collective* » et « *prime suivant performance* », sans changement de montant total. En décembre 2020, cette prime a été réduite sans l'accord du salarié.

Estimant que le versement de la prime de fin d'année était devenu un droit acquis et que l'employeur n'avait pas le droit de modifier le montant de la prime sans son accord, le salarié a décidé de réclamer le montant des primes qu'il n'avait pas perçues pour les années 2020, 2021 et 2022. Il a donc saisi le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Le 15 avril 2024, le Tribunal du travail a donné raison au salarié. Il a en effet retenu que la prime était devenue un droit acquis, car elle est versée depuis plusieurs années de la même manière. Il a également reconnu que l'employeur avait modifié son contrat de travail unilatéralement. De plus, le Tribunal du travail a considéré que le salarié avait réagi dans un délai raisonnable, et que la procédure de l'article L. 121-7 du Code du travail n'avait pas été respectée. Par conséquent, la modification doit être considérée comme nulle.

Article L. 121-7 du Code du travail : « *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.*

*La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.*

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11».*

L'employeur interjette alors appel.

### 1.2 Arguments du salarié

Le salarié souhaite que la Cour d'appel confirme la décision rendue par le Tribunal du travail. Il affirme que la prime de fin d'année est un droit acquis qui lui a été versée chaque année, toujours au même montant, pendant plusieurs années consécutives, sans interruption et sans conditions particulières.

Le salarié se réfère à l'article 22.5 de la convention collective pour le secteur des garages luxembourgeois du 6 mai 2020, qui stipule qu'« *un salarié bénéficiant d'autres accords internes plus favorables concernant une gratification annuelle ne peut être lésé par les termes de celle-ci, pour faire valoir un droit acquis au paiement de la prime en cause* ».

De plus, le salarié estime que l'employeur ne peut pas modifier ce droit sans son accord, même de manière implicite.

Il affirme également avoir agi dans les délais, et que tant que sa demande n'est pas prescrite légalement, il est parfaitement en droit de faire respecter ses droits.

### 1.3 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que la suppression partielle de la prime de fin d'année n'était pas intervenue de manière unilatérale (c'est-à-dire du seul fait de l'employeur), mais résultait d'un accord collectif signé avec un syndicat, de sorte que cette modification n'avait pas à respecter la procédure de modification prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail. D'après l'employeur, cet accord collectif serait opposable au salarié, même si ce dernier n'a pas donné son accord, du fait qu'il s'agisse d'un texte négocié au nom de tous les salariés.

Par ailleurs, l'employeur évoque une volonté d'uniformisation du traitement entre tous les salariés du groupe.

De plus, l'employeur soutient que le salarié n'a pas agi dans un délai raisonnable. Il souligne que le salarié aurait accepté tacitement la modification, en continuant à travailler sans protester, notamment après le dédoublement de la prime en « *gratification convention collective* » et « *prime suivant performance* ».

Par conséquent, l'employeur demande la réformation du jugement, le rejet des demandes du salarié et la décharge des condamnations prononcées contre lui.

## 1.4 Appréciation de la Cour

La Cour constate que l'employeur ne conteste plus, en instance d'appel, que les trois conditions de constance, de généralité et de fixité de la gratification sont réunies, conférant à celle-ci la nature d'un droit acquis sur lequel l'employeur ne peut plus revenir, sans l'accord du salarié.

La Cour relève que la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois du 6 mai 2020, stipule clairement, en son article 22.5, qu'elle « ne peut pas porter préjudice à un salarié bénéficiant d'autres accords internes plus favorables concernant une gratification annuelle », elle n'a donc pas pu porter atteinte à un droit acquis du salarié.

La Cour précise que la prime est un élément de la rémunération du salarié, et que la supprimer constitue une modification d'un élément substantiel du contrat de travail en défaveur du salarié. Or, pour modifier un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur doit suivre la procédure prévue à l'article L. 121-7 du Code du travail.

Si la loi n'impose certes aucun délai endéans lequel le salarié est tenu de réagir, l'omission d'agir en nullité de la modification incriminée dans un délai raisonnable peut être interprétée comme acceptation tacite de celle-ci.

En l'espèce les éléments du dossier ne permettent pas d'admettre pareille acceptation.

Entre 2018 et 2020, le montant total de la prime n'avait pas changé, malgré son dédoublement en « gratification convention collective » et « prime suivant performance ». En conséquence, le salarié n'avait aucune raison de protester à ce moment-là. Ce n'est effectivement qu'en décembre 2020 que la prime de fin d'année a été réduite. Le salarié a introduit sa demande en juillet 2022, et a donc agi dans un délai raisonnable. Il peut alors se prévaloir de la nullité de la modification intervenue, et obtenir le montant intégral des primes concernées.

**2. Modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un délégué du personnel :**  
l'appel est porté devant le Président de la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail, dans les quarante jours de la notification de l'ordonnance de la présidente du Tribunal du travail.

Ordonnance du 15 juillet 2025, n°96/25-III-TRAV, n°CAL-2025-00334 du rôle

## 2.1 Faits

Par requête du 31 janvier 2025, le salarié a fait convoquer son employeur, devant le Président du Tribunal du travail, aux fins de voir constater que sa mutation du poste de « Lower School Teacher » à celui de « Learner Support Teacher » a constitué une modification, en sa défaveur, d'une clause essentielle de son contrat de travail, au sens de l'article L. 121-7 du Code du travail.

Le salarié a demandé la cessation de ladite modification et son maintien à son poste de « Lower School Teacher », en invoquant l'article L. 415-10, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

À l'appui de sa requête, le salarié a exposé qu'il était entré au service de son employeur suivant contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> août 2021, en qualité de « Lower School Teacher », qu'il était enseignant titulaire de classe d'élèves de 5<sup>e</sup> année, depuis sa prise de fonctions, qu'à la suite des élections sociales du 12 mars 2024, il a été élu membre effectif de la délégation du personnel et que, par courriel du 24 mai 2024 de son employeur, il a été affecté à un poste de « Learner Support teacher » (ou « Learner Support Services Teacher ») pour des élèves de 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> année, à compter de l'année scolaire 2024/2025.

## 2.2 Première instance

Par ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2025, la Présidente du Tribunal du travail de Luxembourg a reçu et déclaré fondée la demande du salarié et a ordonné sa réintégration dans ses anciennes fonctions.

Pour statuer ainsi, la Présidente du Tribunal du travail a, au vu des descriptions de poste versées en cause, considéré que le « Lower School Teacher » (ou « Homeroom Teacher ») avait un rôle d'enseignement principal et mettait en œuvre un projet pédagogique à long terme, tandis que le « Learner Support Teacher » avait un rôle de soutien et intervenait uniquement pour répondre à des besoins ponctuels.

Elle en a déduit que l'employeur avait modifié de façon significative les conditions de travail du requérant.

Tout en relevant que le « Learner Support Teacher » était un professeur à part entière et que le changement de poste n'avait entraîné pour le requérant ni diminution de son salaire, ni diminution de son grade, ni changement de son lieu de travail, le magistrat de première instance a dit que le changement des conditions de travail du requérant affectait les responsabilités de ce dernier, lesquelles seraient « moindres, voire différentes » de celles d'un « Lower School Teacher ».

Il a partant retenu que le changement litigieux était intervenu en défaveur du salarié, délégué du personnel, de sorte que sa demande en cessation de la modification litigieuse et en rétablissement de la situation antérieure était fondée.

## 2.3 Instance d'appel

L'employeur a relevé appel par requête adressée à « *Madame, Monsieur le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail* ».

### a. Position de l'employeur

L'employeur demande à voir retenir que le salarié n'a pas subi de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail en sa défaveur.

L'employeur expose qu'à la suite de l'élection du salarié comme délégué du personnel en date du 12 mars 2024, il lui a été proposé une réunion afin de déterminer l'articulation entre l'utilisation de son crédit d'heures, lié à ses fonctions de délégué du personnel, et ses tâches de « *Lower School Teacher* ».

Dans le cadre d'échanges de courriels et de plusieurs réunions, il aurait été proposé au salarié, soit une affectation à un poste de « *Homeroom Teacher* », avec un changement de grade scolaire, compatible avec l'utilisation de son crédit d'heures, soit un poste de « *Learner Support Teacher* », avec maintien dans le grade scolaire 5.

Le 24 mai 2024, le salarié aurait été informé qu'il serait occupé en qualité de « *Learner Support Teacher* » dans les grades 4 et 5, à compter de la rentrée scolaire 2024/2025, afin de lui permettre d'utiliser intégralement son crédit d'heures.

Le salarié aurait finalement été affecté en « *grade 5* » uniquement.

L'employeur estime que le changement d'affectation, opéré afin de concilier la demande du salarié à utiliser son crédit d'heures et les intérêts de l'enseignement a été conforme à la clause de flexibilité figurant à l'article 2 du contrat de travail signé entre parties le 11 février 2021.

Il fait valoir que c'est à tort que la Présidente du Tribunal du travail a considéré ce changement d'affectation comme une modification d'un élément essentiel du contrat de travail en défaveur du salarié.

Les fonctions de « *Learner Support Teacher* » et de « *Lower School Classroom Teacher* » seraient de même nature et complémentaires.

Ainsi, le « *Learner Support Teacher* » collaborerait très activement avec les autres enseignants pour la planification et le développement pédagogique concernant les élèves en difficultés, élaborerait les bulletins et pro-

duirait des rapports concernant les élèves qui seraient sous sa responsabilité, communiquerait régulièrement avec les parents et mènerait des workshops avec ces derniers.

À l'instar du « *Lower School Teacher* », le « *Learner Support Teacher* » disposerait d'un temps imparti pour mettre en œuvre un projet pédagogique à long terme.

En aucun cas, la fonction de « *soutien* » incombant au « *Learner Support Teacher* » n'impliquerait que le rôle de ce dernier serait subsidiaire ou secondaire.

### b. Arguments du salarié

Le salarié se rapporte à prudence de justice quant à la compétence de la juridiction saisie en instance d'appel et quant à la recevabilité de la requête d'appel.

Il fait valoir que l'article L. 415-10 du Code du travail ne prévoit pas d'assimilation entre le recours en cessation de la modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail du délégué du personnel au recours réservé à ce dernier en cas de licenciement.

En se référant à l'arrêt n°196/2024 de la Cour de cassation du 19 décembre 2024 (n°CAS-2024-0039 du registre), il soutient que, dans le silence des textes, il y a lieu d'appliquer la procédure d'appel de droit commun.

À titre subsidiaire, le salarié conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise.

Il demande à voir débouter l'employeur de l'ensemble de ses demandes.

Le salarié fait valoir que la décision relative à son changement d'affectation a été prise non pas au vu de ses qualifications ou pour les besoins du service, mais à cause de son statut de délégué du personnel.

Ledit changement aurait fondamentalement changé ses conditions d'emploi.

Il estime que ses certifications et diplômes le qualifient spécialement en tant qu'enseignant titulaire d'une classe et non en tant qu'enseignant des services de soutien à l'apprentissage.

Il ne maîtriserait, en effet, aucun outil ni aucune méthode spécifique dans ledit domaine.

Le poste auquel il aurait été affecté à compter du mois d'août 2024 serait inapproprié compte tenu de son parcours et de sa carrière.

Le « *professeur de soutien* » et le « *professeur titulaire* » auraient des rôles foncièrement différents, en ce que le premier gérerait de petits groupes d'élèves, issus de classes différentes, afin de combler certaines lacunes spécifiques, tandis que le second serait identifié comme référent pour toute l'année scolaire par ses élèves, qui noueraient avec lui « *des relations à long terme, en vue de leur développement général* ».

Selon le salarié, le changement intervenu présente pour lui un désavantage objectif et équivaut à une rétrogradation, en ce qu'il affecte ses fonctions, ses responsabilités et son statut.

Le salarié affirme que le changement de poste a donné lieu à un sentiment de dévalorisation dans son chef et a engendré une perte d'autonomie et de stabilité.

Il donne à considérer que si le chef d'entreprise est en principe autorisé à changer le salarié de services, ce en vertu de son pouvoir de direction, celui-ci ne saurait abuser de son droit.

Un tel abus de droit aurait été commis en l'espèce, dans la mesure où le changement de poste serait intervenu à la discrétion de l'employeur et sans l'accord du salarié.

### c. Appréciation de la Cour

- Quant à la compétence du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail et quant à la recevabilité de la requête d'appel

L'article L. 415-10, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail prévoit que « *pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.*

*Le cas échéant, ces délégués peuvent 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, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.* »

Aux termes du paragraphe 2 du même article, « *[l]es délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.*

*Dans le mois qui suit un licenciement, 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 constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.*

*L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.* »

Le recours en cessation de la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail

du délégué du personnel étant à assimiler au recours réservé à ce dernier contre son licenciement, et la procédure de première instance des deux régimes étant identique, la procédure d'appel, réglementée par l'article L. 415-10, paragraphe 2, alinéa 3, du Code du travail, s'applique non seulement au recours du délégué du personnel en nullité de son licenciement, mais également à son recours en cessation de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail (cf. Cour de cassation, 14 juin 2018, arrêt n°63/2018, n°3984 du registre ; 24 novembre 2022, arrêt n°138/2022, n°CAS-20022-0009 du registre).

Il s'ensuit que, contrairement aux arguments de la partie intimée, qui se réfère à l'arrêt n°196/2024 de la Cour de cassation du 19 décembre 2024, rendu dans une affaire concernant l'appel d'une décision rendue sur base de l'article L. 415-10, paragraphe 4, alinéa 5, du Code du travail, en matière de maintien du salaire d'un délégué mis à pied, il n'y a pas lieu d'appliquer le droit commun de l'appel, en l'espèce.

Le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est partant compétent pour connaître de l'appel.

Introduit par voie de requête endéans les quarante jours de la notification de l'ordonnance de la présidente du Tribunal du travail, l'appel est à déclarer recevable.

- Quant à la modification du contrat

Aux termes de l'article L. 121-7 du Code du travail :

« *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets.*

*Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.*

*La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.*

*La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11.* »

En vertu des dispositions de l'article L. 415-10, paragraphe 1<sup>er</sup>, précité, du Code du travail, toute modification, en sa défaveur, des conditions essentielles du contrat de travail d'un délégué du personnel est prohibée.

Il est constant en cause que le salarié a été nommé délégué du personnel effectif à la suite des élections du 12 mars 2024 et qu'il a demandé à pouvoir utiliser l'intégralité de son crédit d'heures pour se consacrer à son mandat.

Suivant attestation testimoniale du responsable des ressources humaines, ce temps de décharge est de 7,3 heures par semaine.

À la suite d'un échange de courriels et de plusieurs réunions entre parties, le salarié a été informé de son affectation à un poste de « *Learning Support Teacher* » pour des élèves de 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> année, à compter de l'année scolaire 2024/2025, par courriel du directeur du 24 mai 2024, étant précisé que l'affectation n'a finalement concerné que le « *grade 5* ».

Il y a donc lieu d'analyser si le changement d'affectation intervenu a constitué une modification d'une clause essentielle du contrat de travail, opérée en défaveur du salarié au sens de l'article L. 121-7 du Code du travail, étant rappelé que l'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et même sans observer les formalités de l'article L. 121-7 à une modification non essentielle du contrat de travail de son salarié.

Le changement intervenu en l'espèce n'a eu d'incidence, ni sur la rémunération, ni sur le lieu de travail du salarié.

Concernant l'affectation du salarié, il convient de noter que le contrat de travail du 11 février 2021, intitulé « *Employment Contract Lower School Teacher* », prévoit expressément, à son article 2 :

*« The tasks and responsibilities related to this position are laid out in the attached job description. The Director of the School shall be free to change the job description after consultation with the Employee. Any assignment is tentative and subject to change, by taking into consideration the qualifications of the Employee and the needs of the School. »*

Il faut déduire de la prédite clause que la description des tâches incombant au salarié, figurant dans la description de poste, n'a, a priori, pas été considérée comme essentielle par les parties lors de la conclusion du contrat.

Si une telle clause autorise en principe l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, à changer le salarié de service, encore faut-il que la mise en œuvre de cette clause dite de variation ou de mobilité ne soit pas abusive.

Il résulte des descriptions de poste respectives que tant le « *Upper School/Lower School Teacher* » que le « *Lower School Learner Support Services Teacher* » (ou « *Learner Support Teacher* ») sont des personnes de référence pour les élèves et les parents (« *resource person for students and parents* »).

Il ne saurait partant être considéré que les interventions du « *Learner Support Teacher* » ne seraient que ponctuelles et ne permettraient pas à ce dernier de nouer un contact avec les élèves pris en charge.

Le profil (« *profile* ») de base en termes de qualification et d'expérience est le même pour les deux types d'enseignants, étant précisé que pour le « *Lower School Learner*

*Support Services Teacher* », sont, en outre, exigées des compétences en matière de difficultés d'apprentissage.

La description des qualités humaines requises (« *characteristics: personality, traits necessary to successfully do the job* ») est la même pour les deux types de postes.

Concernant les tâches à effectuer, il résulte des job descriptions respectives que les deux catégories d'enseignants élaborent des programmes d'enseignement, qu'ils communiquent avec les parents et qu'ils ont la charge de l'évaluation des élèves auxquels ils enseignent, le « *Lower School Learner Support Services Teacher* » collaborant étroitement avec les titulaires de classes, dans ce domaine, en ce qui concerne les élèves présentant des besoins particuliers.

Il résulte de ce qui précède que si le « *Lower School Teacher* » est le titulaire d'une classe et le « *Learner Support Teacher* » suit des élèves ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins spécifiques en anglais, les responsabilités du second – qualifié à tort d'enseignant « *suppléant* » par la partie intimée – ne sont pas moins importantes que celles du premier.

Dans son attestation testimoniale un enseignant, qui a exercé les fonctions de « *Learner Support Teacher* » avant de travailler comme « *Homeroom Teacher* », déclare ce qui suit :

*« Ce qui me frappe, ce n'est qu'aucun des deux rôles ne fonctionne de manière isolée. Ils [le « Homeroom Teacher » et le « Learner Support Teacher »] sont des partenaires égaux dans la création d'un environnement d'apprentissage inclusif et réactif. Alors que le « Homeroom Teacher » dirige souvent la structure quotidienne et le curriculum plus large, le « Learner Support Teacher » apporte des connaissances spécialisées et des stratégies ciblées qui bénéficient à toute la classe – pas seulement à ceux ayant des besoins identifiés. Les deux rôles exigent du professionnalisme, de la collaboration et une compréhension approfondie de la façon dont les enfants apprennent. Ils se complètent mutuellement et sont également valorisés dans le cadre éducatif de l'école. »*

Cette déclaration n'est pas contredite par d'autres témoins qui décrivent les différences de rôle et de responsabilités des deux postes litigieux, sans pour autant soutenir que l'un serait moins valorisé ou stimulant que l'autre.

Le salarié soutient donc, à tort, avoir fait l'objet d'une rétrogradation et avoir été privé d'autonomie et de stabilité dans l'exercice de son travail.

Le salarié est encore malvenu à affirmer qu'il n'a ni la formation ni l'expérience requises pour prendre en charge des élèves présentant des difficultés d'apprentissage ou des besoins spécifiques en anglais.

Il résulte, en effet, du curriculum vitae du salarié qu'il est détenteur d'un diplôme « *Master of Education – Curriculum and Instruction (Specialization in meeting the needs of struggling learners)* ».

Le même curriculum vitae indique que le concerné a, en sa qualité de « *certified teacher (Gr. 5), en Floride, suivi des élèves en difficulté entre août 2007 et août 2013, et, en sa qualité de « certified teacher (Gr. 4-7) »* », auprès du Ministry of Education/ADEK, U.A.E.), élaboré des projets d'éducation destinés à des élèves présentant des besoins particuliers et des élèves non-anglophones.

Les qualifications du salarié ont donc bien été prises en considération dans le cadre du changement de poste.

L'employeur justifie, par ailleurs, que ledit changement était conforme aux besoins de l'établissement scolaire, dans la mesure où elle a légitimement pu considérer qu'il était dans l'intérêt du service qu'un enseignant titulaire d'une classe du « *grade 5* » soit disponible à temps plein pour l'enseignement des élèves et la préparation

des cours et que l'exercice de plusieurs heures de représentation du personnel par semaine était incompatible avec la fonction concernée.

Selon la Cour, le salarié n'établit pas que son changement d'affectation – lequel s'est d'ailleurs opéré après consultation du concerné, conformément aux stipulations contractuelles – ait constitué une modification portant sur une clause essentielle de son contrat de travail, en sa défaveur, ou ait été le résultat d'un usage abusif du pouvoir de direction de l'employeur.

Il s'ensuit que, par réformation de l'ordonnance entreprise, la demande du salarié est à déclarer non fondée et qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la réintégration de ce dernier dans ses anciennes fonctions de « *Lower School Teacher* ».

### 3. Licenciement avec effet immédiat : un abandon de poste, comme fait unique et isolé n'est pas forcément une faute grave pour un salarié ayant trois années d'ancienneté.

Arrêt de la Cour d'appel du 13 mars 2025, n°CAL-2024-00024 du rôle

#### 3.1 Faits

Suivant contrat de travail du 12 février 2019, un salarié a été engagé au sein d'un restaurant en qualité de « *second de cuisine* ».

Suivant un courrier du 15 juin 2022, le salarié s'est vu notifier un licenciement pour faute grave libellé comme suit :

« *Monsieur,*

*Nous avons été surpris de votre réaction ce matin, lorsque vous avez quitté votre poste de travail à 10h30 sans en informer votre supérieur Monsieur PERSONNE2.), ni même Monsieur PERSONNE3.) de l'entreprise.*

*Monsieur PERSONNE3.) ayant appris à 11h00 votre départ soudain vous a adressé un texto à 11h16 resté sans réponse de votre part.*

*Monsieur PERSONNE3.) vous a ensuite appelé par téléphone à 11h30 pour vous demander des explications sur votre abandon de poste soudain et ceci avant le début du service de midi que vous deviez effectuer tout en sachant que votre collègue PERSONNE4.) est en repos ce jour-là.*

*Par cet abandon de poste soudain vous avez mis la société en difficulté pour assurer le service de restauration de midi.*

*Vous avez expliqué par téléphone à Monsieur PERSONNE3.) que la raison pour laquelle vous aviez quitté votre poste de travail était le fait que vous ne supportiez pas la remarque faite par Madame PERSONNE3.) qui vous a demandé vers 10h00 ce même jour, la raison de votre présence attablée dans le salon de consommation avec une jeune femme prenant un café.*

*Par cette seule question, vous avez trouvé légitime de quitter votre poste de travail sans en informer quiconque.*

*De ce fait, nous nous voyons dans l'obligation de vous licencier avec effet immédiat pour faute grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail.*

*Cette faute rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*La faute grave est celle décrite ci-dessous. Abandon du poste de travail.*

*Votre attitude flagrante de manque de professionnalisme constitue une faute grave alors que vous n'avez pas exécuté de bonne foi le contrat de travail et également vos obligations inhérentes à ce contrat de travail à savoir votre obligation de respect à l'égard de vos collègues et de votre employeur.*

*Du fait de cet abandon de poste injustifié et la perturbation occasionnée dans la gestion du travail et l'exécution du planning de travail, nous ne pouvons pas maintenir la confiance qui doit exister à votre égard dans le cadre de notre relation de travail. Ce fait constitue une faute grave qui justifie la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat.*

*Vous recevrez dans les prochains jours l'ensemble des documents administratifs de fin de contrat.*

*La présente vaut résiliation immédiate de votre contrat de travail pour faute grave de sorte que votre présence sur votre lieu de travail est interdite à compter de ce jour.*

*Veuillez recevoir, Monsieur, nos sincères salutations. »*

Suivant courrier du 30 juin 2022, le salarié a contesté ce licenciement.

Par requête déposée le 21 décembre 2022, il a demandé de voir son employeur condamné à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il estime abusif, la somme globale de 43 899,86 €, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dont 5 699,98 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 34 199,88 € au titre de préjudice matériel et 4 000 € au titre de préjudice moral.

Le Tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 fondé et justifié.

Le 8 décembre 2023, le salarié relève appel de ce jugement.

### 3.2 Arguments du salarié

#### a. Quant à la précision des motifs

Le salarié a, en première instance, critiqué la précision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022. Il reproche au Tribunal du travail de ne pas avoir écarté pour défaut de précision le motif lié à l'abandon de poste, étant donné que l'employeur n'aurait pas expliqué avec précision la désorganisation du service qu'aurait causé cet abandon de poste.

Tel que rappelé par le Tribunal du travail, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Afin de satisfaire au critère de précision requis par le prédit article, l'employeur doit énoncer avec précision la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de faits et de temps ayant entouré les fautes reprochées ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave justifiant la rupture de la relation de travail.

L'article L. 124-10 (3) du Code du travail a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqués lors de la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur

à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

#### b. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Le salarié se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) pour soutenir que le 15 juin 2022, il aurait commencé à travailler vers 4h45 du matin, de sorte qu'il aurait été en droit de quitter son travail à 10h30. Il se prévaut en outre de l'attestation testimoniale de PERSONNE9.) afin d'établir qu'il aurait été désigné par l'employeur pour assurer un entretien d'embauche et qu'il aurait eu le droit de quitter le travail avant l'heure du midi puisqu'il n'aurait pas pris son jour de repos la semaine précédente.

Ce serait en conséquence à tort que le Tribunal du travail a retenu qu'il aurait quitté son travail sans l'accord de son employeur.

Le salarié fait encore valoir que le planning versé par l'employeur ne correspondrait pas aux heures de pointage. Il reproche au Tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le planning aurait été « *faussé* », de sorte qu'il serait dépourvu de toute force probante.

Il ajoute qu'en tout état de cause, les salariés de la société n'auraient pas des heures de travail « *fixes* » et que le temps de travail pourrait varier d'un jour à l'autre. Il critique également le Tribunal du travail d'avoir retenu à tort que l'employeur n'avait pas besoin d'établir que l'absence du salarié a désorganisé le service. Il argumente que le salon de pâtisserie exploité par l'employeur ne serait pas un restaurant qui « *cuisinerait pour un service instantané* ». Les plats seraient préparés et vendus/servis par les serveuses à l'heure de midi.

### 3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur fait valoir que le 15 juin 2022, le salarié aurait dû travailler de 6h00 à 14h00. Elle se réfère au planning de travail ainsi qu'à l'attestation du témoin PERSONNE2.) pour dire que le salarié a quitté son poste de travail le 15 juin 2022 avant la fin de son service.

Il affirme que le départ anticipé du salarié aurait désorganisé le service, de sorte qu'il aurait dû prendre en catastrophe des mesures pour assurer le service. L'argumentation du salarié consistant à dire que l'employeur ne serait pas un restaurant et ne préparerait pas de plats serait contredite par le fait que la salariée a été engagée en tant qu'aide de cuisine. Il estime qu'un employeur serait en droit d'attendre d'un cuisinier, respectivement d'un aide-cuisinier qu'il soit présent à son poste de travail au moment du service de midi.

Dans le cas présent, la désorganisation du service serait d'autant plus importante qu'une autre salariée de la société qui aurait normalement assuré le service avait pris son jour de repos le 15 juin 2022. Le salarié n'aurait par conséquent pas pu ignorer que son absence allait désorganiser le service.

### 3.4 Appréciation de la Cour

#### a. Quant à la précision des motifs

La Cour approuve le Tribunal du travail d'avoir retenu que le motif invoqué par l'employeur a été indiqué avec une précision suffisante, étant donné que la lettre de licenciement fait état non seulement d'une absence injustifiée en date du 15 juin 2022, mais explique encore en quoi cette absence était de nature à perturber l'organisation du service.

La « mise en difficulté de la société pour assurer le service de restauration de midi » qui est mentionnée dans la lettre de licenciement, est une des conséquences logiques du comportement du salarié.

Contrairement à l'opinion du salarié, il n'est pas requis au niveau de l'analyse de la précision des motifs que l'employeur indique en détail les conséquences engendrées par l'absence injustifiée reprochée. Il va de soi que l'absence du salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service. L'analyse de cette perturbation est à effectuer dans le cadre de la contestation de la gravité du motif invoqué<sup>1</sup>.

L'argument du salarié relatif au défaut de précision de la désorganisation du service est dès lors à écarter.

Le moyen tiré de l'imprécision du motif de l'abandon de poste et de la désorganisation du service a en conséquence été rejeté à bon droit par le Tribunal du travail.

#### b. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

D'après l'article L. 124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale d'un salarié et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave<sup>2</sup>. Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

L'employeur reproche au salarié d'avoir quitté son poste de travail à 10h30, sans avoir informé son supérieur hiérarchique. Il affirme par ailleurs qu'un texto envoyé à 11h16 au salarié serait resté sans réponse de sa part. Pour souligner la gravité de la faute reprochée au salarié, l'employeur affirme qu'il aurait été mis en difficulté pour assurer le service de restauration de midi.

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat. Le contrat de travail prévoit que « la durée normale de travail est de 40 heures/semaine » et que « l'horaire normal de travail pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise ».

Il appartient à l'employeur d'établir que le salarié a quitté son poste de travail avant la fin de son service.

Il résulte du planning de travail de la société relative à la période du 13 au 19 juin 2022 que le 15 juin 2022, l'horaire de travail du salarié était de 6h00 à 13h00. La Cour constate par ailleurs que le document « rapport sur la période », soit la fiche de pointage pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2022, renseigne pour le 15 juin 2022 comme heure d'entrée du salarié « 06:21 » et comme heure de sortie « 10:43 ».

Tel que relevé à juste titre par le Tribunal du travail, le salarié reste en défaut d'expliquer les raisons de sa présence sur le lieu de travail à 4h45, de même que le pointage à 6h21, soit plus d'une heure et demie après son arrivée sur son poste de travail.

Le fait que les heures de pointage diffèrent des heures indiquées sur le planning de travail de l'employeur n'est pas de nature à établir que le planning a été « faussé ». Il établit tout au plus que le salarié n'a pas respecté les horaires de travail tel qu'indiqués sur ledit planning.

La Cour approuve par conséquent le Tribunal du travail en ce qu'il a retenu que le salarié a en date du 15 juin 2022, quitté son poste de travail à 10h30, sans l'accord de son employeur.

La Cour rappelle que constitue une faute grave, celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, dans la mesure où elle était de nature à ébranler la confiance entre parties.

Bien que le salarié ait été engagé en tant que « second de cuisine », qu'il ait abandonné son poste peu avant midi qui correspond à l'heure d'activité professionnelle intense et ce également dans une pâtisserie, l'abandon de poste du salarié constitue en l'espèce, un fait unique et isolé dans la carrière de ce salarié qui a bénéficié d'une ancienneté de service de trois ans, de sorte qu'il ne saurait constituer une faute sérieuse de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

La Cour retient en conséquence, par réformation, que le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 est abusif.

<sup>1</sup> Cour d'appel, 11 juillet 2024, n° CAL-2022-01044 du rôle.

<sup>2</sup> Cour d'appel, 28 mars 2024, n° CAL 2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n° CAL-2018-00425 du rôle.

**4. Cadre supérieur :** le fait que le salarié ait toujours exécuté les mêmes tâches n'a pas d'incidence. Quand les trois critères légaux sont réunis cumulativement, il peut devenir cadre supérieur.

**Congés :** l'indication d'heures sur les fiches de salaire au titre de « *report congés* » prouve l'usage de reporter les congés au-delà du 31 mars de l'année qui suit.

Arrêt de la Cour d'appel du 16 octobre 2025, n°CAL-2024-00674 du rôle

#### 4.1 Faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 décembre 1993, PERSONNE1.) a été engagé par l'entreprise « SOCIETE1.) d'abord en qualité de « *employé de bureau au service salaire* », puis à partir de 2012 en qualité de « *responsable du service des salaires* ».

Le salarié prétend qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il se serait vu acquérir le droit de se mettre à la retraite, mais qu'afin que la SOCIETE1.) puisse trouver un remplaçant, un arrangement aurait été trouvé entre parties afin qu'il reste deux années supplémentaires en contrepartie d'une augmentation de salaire à 10 000 € brut par mois.

La SOCIETE1.) refuserait néanmoins de lui payer ses heures supplémentaires pour les années 2021 et 2022 au motif qu'il était cadre supérieur.

Le salarié a donc saisi le Tribunal du travail pour demander le paiement des montants suivants :

|                                          |             |
|------------------------------------------|-------------|
| heures supplémentaires pour l'année 2021 | 46 555,68 € |
| heures supplémentaires pour l'année 2022 | 18 987,96 € |
| congés non payés pour l'année 2022       | 5 344,24 €  |
| arriérés de salaire                      | 7 506,97 €  |

#### 4.2 Jugement du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail a dit que PERSONNE1.) ne revêt pas la qualité de cadre supérieur, mais a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires, de congés non pris, d'arriérés de salaire.

PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

#### Arrêt de la Cour d'appel

##### a. Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires

Dans un souci de logique juridique, il convient d'analyser en premier lieu le moyen de la SOCIETE1.) quant au statut de cadre supérieur de PERSONNE1.) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

##### ► Quant à la qualité de cadre supérieur de PERSONNE1.)

Concernant la charge de la preuve de la qualité de cadre supérieur, il importe de rappeler les dispositions de l'article L. 162-8 du Code du travail qui se lit comme suit :

« (1) *Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.*

(2) *Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.*

(3) *Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé. Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.*

*Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.*

*La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.*

*Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.*

*Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent ».*

Il en découle, sauf disposition contraire de la convention collective ou encore de l'existence d'une convention collective spécifique applicable aux seuls cadres supérieurs, hypothèses non remplies en l'espèce, que les conditions de travail et de rémunération des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective.

Un salarié est ainsi à considérer comme relevant du statut de cadre supérieur, lorsqu'il dispose, d'un salaire nettement plus élevé que celui prévu par la convention collective pour les salariés conventionnés, d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires du travail.

En l'espèce, le Tribunal du travail a rappelé à juste titre que ces conditions doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

En principe, il incombe à l'employeur qui excipe du statut de cadre supérieur d'un salarié, d'établir que les critères précités sont remplis dans le chef de ce salarié.

Cependant, lorsqu'un salarié accepte le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus.

Il est acquis en l'occurrence que ni dans le contrat de travail de PERSONNE1.), ni sur les fiches de salaire, il n'est fait mention d'une qualité de cadre supérieur de l'appelant.

Ni PERSONNE1.), ni la SOCIETE1.) ne font grief au Tribunal du travail d'avoir retenu qu'il appartient en l'occurrence à cette dernière d'établir que les critères légaux quant à la qualité de cadre supérieur sont réunis dans le chef du salarié.

Il n'est ensuite pas inutile de préciser que ce n'est qu'à partir de janvier 2021 que la SOCIETE1.) demande à voir qualifier PERSONNE1.) de cadre supérieur.

#### ► Quant au critère de rémunération

Concernant la rémunération, il résulte des fiches de salaire versées au dossier qu'à partir de janvier 2021, PERSONNE1.), dont l'ancienneté remontait au 10 décembre 1993, a perçu un salaire mensuel brut de 10 000 € (note de la Cour : son salaire mensuel brut était de 6 690 € en 2020). Suivant le certificat de salaire couvrant la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2021, la rémunération annuelle brute de PERSONNE1.) était de 178 287,21 €. Suivant le certificat de salaire couvrant la période du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2022, la rémunération annuelle brute de PERSONNE1.) était de 125 304,84 €.

L'employeur verse au titre d'élément de comparaison le certificat de salaire de la salariée PERSONNE4.) relatif à l'année 2021. Il résulte de cette pièce que cette salariée, dont l'ancienneté remonte au 21 mars 1993, était en 2021, de 46 800 € (pièces 18 et 19 de la SOCIETE1.)).

La Cour approuve le Tribunal du travail d'avoir retenu, au regard des pièces versées, que la SOCIETE1.) a rapporté la preuve qu'à partir de janvier 2021, le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) était nettement plus élevée que celui d'un salarié présentant la même ancienneté que lui.

#### ► Quant au critère du pouvoir de direction effectif ou d'une autorité bien définie

Il est vrai que le contrat de travail de PERSONNE1.) avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2012 ne fournit aucune description détaillée quant à la fonction de « *responsable du service des salaires* ». La SOCIETE 1.) ne verse pas non plus de « *job description* » quant à la nature du pouvoir et des tâches dévolues à l'appelant.

La SOCIETE1.) à laquelle il appartient d'établir que PERSONNE1.) disposait d'un pouvoir de direction effectif, voire a réalisé des tâches dont la nature comportait une autorité bien définie, se réfère aux attestations testimoniales des PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE9.) et PERSONNE10.) versées sous les pièces n° 1 à 6 et 15, ainsi qu'aux pièces n° 7 à 14.

Il importe de rappeler que pour retenir que PERSONNE1.) n'a pas le statut de cadre supérieur à partir de janvier 2021, le Tribunal du travail a relevé que, bien que le salarié ait disposé à partir de 2021 d'un salaire plus élevé, ses fonctions sont restées les mêmes, qu'avant cette date, étant donné que depuis 2006, il signait déjà les courriers de la SOCIETE1.) en qualité de responsable du service des salaires et que déjà en 2013 il avait signé une lettre de licenciement d'un salarié et signé une lettre d'avertissement.

La Cour ne saurait suivre ce raisonnement.

En effet, tel que relevé ci-avant dans l'arrêt, il appartient à la SOCIETE1.) d'établir que les trois critères légaux pour qualifier un salarié de cadre supérieur, à savoir un salaire nettement plus élevé que celui d'autres salariés, un véritable pouvoir de direction effectif ou l'existence d'une fonction dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, et une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail, soient remplies cumulativement dans le chef de PERSONNE1.) à partir de janvier 2021.

Le fait que PERSONNE1.) a le cas échéant déjà avant 2021 exécuté les mêmes tâches qu'après cette date, n'a pas pour effet qu'il ne puisse pas être qualifié de cadre supérieur. Ce qui importe est que les trois critères légaux précités soient dès le mois de janvier 2021 réunis cumulativement. Tel n'a pas été le cas pour PERSONNE1.) avant janvier 2021, étant donné qu'au moins un des critères légaux, – celui du salaire nettement plus élevé – n'était pas rempli.

Concernant le pouvoir de direction effectif du salarié, respectivement l'existence d'une fonction dont la nature des tâches comportait une autorité bien définie, le témoin PERSONNE6.), qui a occupé la fonction de comptable au sein de la SOCIETE1.), déclare que « M. PERSONNE1.) depuis de très nombreuses années, gère son service en toute indépendance et c'est lui qui donnait les directives à suivre à toute son équipe. Il dirigeait son service d'une main de fer avec beaucoup d'autorité. Son équipe lui soumettait tous les courriers qu'il signait comme responsable du département salaires. Dès qu'il y avait des contrôles salaires avec l'A.C.D., des contrôles de l'I.T.M., ou divers courriers avec des avocats, c'est M. PERSONNE1.) qui s'en occupait lorsqu'il y avait des dossiers problématiques, M. PERSONNE1.) n'en informait pas la direction (...) ».

Le mot d'ordre du service salaire a toujours été, pendant toute la durée qu'il a dirigé ce service, que tout ce qui se passait dans ce service, restait dans le service, personne de son équipe n'osait le contredire, de peur de représailles (...) ».

À travers une autre déposition, il résulte qu'entre la période allant de 2006 à 2022, PERSONNE1.) était en tant que « responsable du service des salaires », le signataire de courriers qu'il a adressés avec la référence « mon client + nom de client » endéans cette période, au Centre Commun de la Sécurité Sociale, au Ministère du Travail et de l'Emploi, à l'Administration de l'Emploi, au Ministère de la Justice, à l'Inspection du Travail et des Mines, à l'Administration des Contributions. L'appelant était également le signataire des courriers adressés à des avocats en rapport avec des mainlevées de saisies-arrêts, et des relations des travail entre les clients de la SOCIETE1.) et ses salariés.

La Cour constate ensuite que PERSONNE1.) a également, en sa qualité de responsable du service salaires de la SOCIETE1.), en date des 20 octobre 2006, 24 janvier 2011, 12 mars et 11 juin 2013 et 24 janvier 2020, adressé des

lettres d'avertissements à des salariés de clients de la SOCIETE1.).

L'existence d'une autorité bien définie dans l'exécution des fonctions de l'appelant est encore illustrée par l'importance que l'employeur accordait à l'avis de PERSONNE1.) lors de l'embauche de nouveaux salariés. Le témoin PERSONNE6.) indique que « (...) lors des entretiens pour le recrutement de personnel pour le service salaire, c'est M. PERSONNE1.) qui questionnait les candidats pour déterminer s'ils avaient les compétences et l'expérience nécessaire pour intégrer son service. C'est sur son avis que les employés étaient engagés ou non (...) ».

L'affirmation de PERSONNE1.) selon laquelle son avis n'aurait pas été pris en compte lors de l'embauche de salariés dans son équipe est contredite par la déposition de ce témoin.

Il importe de relever par ailleurs qu'il est établi au vu de la déposition du témoin PERSONNE6.) que même dans le cas de « dossiers problématiques », PERSONNE1.) n'en informait pas la direction (...) », et qu'il avait le pouvoir d'accorder les congés « (...) à toute son équipe sans demander au préalable l'accord de ses supérieurs (...) ». Le fait que les congés ont par la suite encore dû être validés par les supérieurs hiérarchiques de PERSONNE1.) n'est pas de nature à mettre en cause ce pouvoir de l'appelant, mais s'explique par le lien de subordination de l'ensemble des salariés de la SOCIETE1.) à leur employeur, ce qui constitue l'essence même d'un contrat de travail.

Il résulte de l'ensemble des éléments de preuve ci-avant reproduits, que les fonctions attribuées à PERSONNE1.) n'étaient pas de nature subalternes et subordonnées, mais impliquaient un certain pouvoir de supervision et des responsabilités, de même qu'une certaine indépendance.

La SOCIETE1.) a en conséquence rapporté la preuve que la nature des tâches qui incombaient à l'appelant comportaient une autorité bien définie au sens de l'article L. 162-8(3), alinéa 3, du Code du travail.

#### ► Quant à l'organisation du travail et aux horaires

L'employeur fait grief au Tribunal du travail de ne pas avoir retenu que PERSONNE1.) aurait bénéficié d'une indépendance dans l'organisation de sa fonction et de ses horaires de travail.

L'employeur renvoie notamment aux attestations des témoins PERSONNE6.) et PERSONNE9.) pour justifier que PERSONNE1.) aurait été libre dans l'organisation de son travail, qu'il n'aurait pas dû respecter des heures de travail fixes. Il précise que la société n'aurait pas disposé de pointeuse mais d'un système de « timesheets ».

Cette déposition est corroborée par celle du témoin PERSONNE9.) qui déclare que « M. PERSONNE1.) gère librement son emploi du temps et ses congés, sans forcément prévenir le secrétariat de son absence ».

Il résulte de l'ensemble des attestations testimoniales et pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que PERSONNE1.) disposait d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et d'une large liberté de ses horaires de travail.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est partant à tort que le Tribunal du travail n'a pas retenu que les conditions cumulatives prévues par l'article L. 162-8 (3), alinéa 3, du Code du travail sont réunies dans le chef de PERSONNE1.) et qu'il était à considérer comme cadre supérieur à partir de janvier 2021.

La demande de PERSONNE1.) tendant à voir condamner la SOCIETE1.) à lui payer des heures supplémentaires est à déclarer non fondée en application de l'article L. 162-8 (3) du Code du travail.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce que le Tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires, quoique pour d'autres motifs.

#### **b. Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde pour congés non pris en 2021**

PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 5 344,24 € pour congés non pris de 88 heures en 2021.

Le Tribunal du travail a rejeté la demande, motif pris que PERSONNE1.) n'a pas justifié qu'il avait demandé à voir reporter ces congés. Le Tribunal du travail a par conséquent retenu que les heures de congés étaient perdues.

En ce qui concerne les principes juridiques applicables à l'indemnité compensatoire pour congés non pris, l'article L. 233-9 du Code du travail dispose que : « *le congé doit être accordé et pris au cours de l'année.* »

*Toutefois le congé annuel peut être reporté à l'année subséquente dans les cas suivants :*

- *s'il s'agit du congé de la première année de travail, qui n'est né qu'au fur et à mesure et qui n'a pas pu être pris intégralement (L. 233-9) ;*
- *si le salarié a demandé un congé, mais qu'il lui a été refusé par l'employeur, il peut être reporté exceptionnellement, mais devra être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit (L. 233-10 al.1) ;*

- *si le salarié n'a pas été en mesure de prendre son congé en fin d'année parce qu'il était en incapacité de travail pour maladie (solution jurisprudentielle) ;*
- *si la salariée n'a pas été en mesure de prendre son congé à cause d'un congé de maternité (L. 332-3 (3)) ou d'un congé parental (L. 234-49 (1)). »*

Dans les deux derniers cas, le solde de congé devra également être pris – dans la mesure du possible – avant le 31 mars de l'année qui suit. Si le salarié avait la possibilité de le prendre, mais n'a pas formulé de demande, le congé sera perdu.

L'accord de la SOCIETE1.) à voir reporter les 88 heures de congés non pris en 2021 au-delà du 31 mars 2022 incombe à PERSONNE1.).

La Cour note que les fiches de salaire de janvier à décembre 2020 mentionnent un total de 1016<sup>3</sup> heures au titre de « *report congés* ». Celles de janvier à décembre 2021 indiquent un total de 200 heures au titre de « *report congés* ». Un total de 408 heures au titre de report congés est indiqué sur les fiches de salaire des mois de janvier à juillet 2022, tandis que sur les fiches de salaire postérieures à juillet 2022 ne figure plus qu'un total de 320 heures au titre de « *report congés* ».

Contrairement à l'argumentation de la SOCIETE1.), il résulte à suffisance des fiches versées, qu'il était d'usage dans cette société de voir reporter les congés au-delà du terme légal du 31 mars de l'année qui suit. L'argumentation de la SOCIETE1.) que le salarié serait forcé à agir pour ne pas avoir introduit sa requête devant le Tribunal du travail avant le 31 mars 2023 est par conséquent à rejeter. Par ailleurs, l'affirmation de SOCIETE1.) qu'elle se serait rendue compte en juillet, voire en août 2022 que PERSONNE1.) avait en septembre 2021 pris les 88 heures de congé actuellement réclamées par le salarié, ce qui est contesté par ce dernier, ne trouve aucun appui parmi les pièces versées. En l'absence de preuve, l'employeur reste donc redevable à PERSONNE1.) les 88 heures de congés réclamées par ce dernier.

La demande de PERSONNE1.) est partant, par réformation, à déclarer fondée pour la somme de 5 344,24 €. Il y a lieu de condamner l'intimée à payer à l'appelant le montant précité avec les intérêts légaux à partir du 15 juin 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

<sup>3</sup> Une erreur a dû se glisser dans l'arrêt – lire 101 ou 106.

## 5. Droit européen : pour conclure qu'un salarié exerce une partie substantielle de son activité dans son État de résidence, au moins 25 % de son temps de travail ou de sa rémunération doivent y être réalisés, sans tenir compte d'autres critères.

Arrêt de la Cour (sixième chambre) du 4 septembre 2025,  
KN contre Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, C-203/24

### 5.1 Faits et procédure

KN, résidant aux Pays-Bas, a travaillé en 2016 comme batelier sur un bateau de navigation intérieure immatriculé, exploité et appartenant à une société néerlandaise. Le navire a navigué en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas, ces derniers représentant environ 22 % du temps total de navigation. Durant cette période, KN était inscrit comme salarié auprès d'un employeur établi au Liechtenstein.

À la demande de l'institution liechtensteinoise, le SVB, organisme de sécurité sociale néerlandais compétent, a déterminé provisoirement, puis définitivement, que la législation néerlandaise était applicable et a délivré un certificat A1. KN a contesté cette décision, soutenant qu'il n'exerçait pas une part substantielle de son activité aux Pays-Bas, son temps de travail dans cet État étant limité à 18,5 %.

La Centrale Raad van Beroep (juridiction d'appel néerlandaise) a confirmé la décision du SVB, estimant qu'un salarié pouvait être considéré comme exerçant une partie substantielle de son activité dans l'État de résidence même si celle-ci est inférieure à 25 %, dès lors que d'autres éléments le justifient, tels que la résidence du salarié, l'immatriculation du bateau ou l'établissement de son propriétaire.

Saisi en cassation, le Hoge Raad der Nederlanden a interrogé la CJUE sur la portée de la notion de « partie substantielle des activités » au sens de l'article 13 du règlement n°883/2004 et de l'article 14, paragraphe 8, du règlement n°987/2009. Il demande notamment si d'autres circonstances que le temps de travail et la rémunération peuvent être prises en compte lorsque la part d'activité exercée dans l'État de résidence est inférieure à 25 %, quelles sont ces circonstances, et quelle période doit être retenue pour cette appréciation. La juridiction s'interroge également sur la marge d'appréciation dont dispose l'institution nationale lors de la délivrance d'un certificat A1.

Dans ces conditions, le Hoge Raad der Nederlanden (Cour suprême des Pays-Bas) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Quelles circonstances ou sortes de circonstances sont appropriées pour apprécier, au titre de l'article 14, paragraphe 8, du règlement n°987/2009, la question de savoir si la personne qui exerce normalement une activité sala-

riée dans deux ou plusieurs États membres exerce une partie substantielle de ses activités dans l'État de résidence lorsqu'il est établi qu'elle les y exerce durant 22 % de son temps de travail ? Est-il exigé à cette fin : i) qu'une circonstance présente un lien direct avec l'exercice des activités, ii) qu'une circonstance offre une indication quant au lieu où les activités sont exercées, et iii) que, en ce qui concerne l'importance susceptible d'être accordée aux activités exercées dans l'État de résidence par rapport à l'ensemble des activités de la personne concernée, des conclusions sur le plan quantitatif doivent se déduire de la circonstance ?

2) Eu égard à la réponse à la première question, faut-il ou peut-on tenir compte dans le cadre de cette appréciation : i) du lieu de résidence du travailleur, ii) du lieu d'immatriculation du bateau de navigation intérieure sur lequel le travailleur exerce ses activités, iii) du lieu d'établissement du propriétaire et [de l']exploitant du bateau de navigation intérieure, iv) du lieu où le bateau naviguait à d'autres périodes de temps, au cours desquelles le travailleur n'y exerçait pas ses activités ni ne travaillait non plus déjà pour cet employeur, v) du lieu d'établissement de l'employeur, et vi) du lieu où le travailleur monte à bord du bateau et en descend ?

3) Sur quelle période de temps faut-il apprécier la question de savoir si un travailleur exerce une partie substantielle de ses activités dans son État de résidence ?

4) Pour déterminer la législation applicable, l'institution compétente d'un État membre dispose-t-elle, en ce qui concerne la notion de « partie substantielle de ses activités » visée à l'article 13, paragraphe 1, du règlement n°883/2004, d'une marge d'appréciation que le juge a en principe à respecter et, dans l'affirmative, quelle est l'étendue de cette marge ? »

### DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

#### Article 13

La personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise:

a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ou si elle dépend de plusieurs entreprises

ou de plusieurs employeurs ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres, ou

b) à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur qui l'emploie a son siège ou son domicile, si la personne n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de résidence.

2. La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise :

a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre,

ou

b) à la législation de l'État membre dans lequel se situe le centre d'intérêt de ses activités, si la personne ne réside pas dans l'un des États membres où elle exerce une partie substantielle de son activité.

3. La personne qui exerce normalement une activité salariée et une activité non salariée dans différents États membres est soumise à la législation de l'État membre dans lequel elle exerce une activité salariée ou, si elle exerce une telle activité dans deux ou plusieurs États membres, à la législation déterminée conformément au paragraphe 1.

4. Une personne employée comme fonctionnaire dans un État membre et qui exerce une activité salariée et/ou non salariée dans un ou plusieurs autres États membres est soumise à la législation de l'État membre dont relève l'administration qui l'emploie.

5. Les personnes visées aux paragraphes 1 à 4 sont traitées, aux fins de la législation déterminée conformément à ces dispositions, comme si elles exerçaient l'ensemble de leurs activités salariées ou non salariées et percevaient la totalité de leurs revenus dans l'État membre concerné. »

**Règlement (CE) n°987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale**

#### Article 14

« [...] »

8. Aux fins de l'application de l'article 13, paragraphes 1 et 2, du règlement de base, une «partie substantielle d'une activité salariée ou non salariée» exercée dans un État membre signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités.

Pour déterminer si une partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il est tenu compte des critères indicatifs qui suivent:

a) dans le cas d'une activité salariée, le temps de travail et/ou la rémunération; et

b) dans le cas d'une activité non salariée, le chiffre d'affaires, le temps de travail, le nombre de services prestés et/ou le revenu.

Dans le cadre d'une évaluation globale, la réunion de moins de 25 % des critères précités indiquera qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre concerné.

9. Aux fins de l'application de l'article 13, paragraphe 2, point b), du règlement de base, le «centre d'intérêt» des activités d'un travailleur non salarié est déterminé en prenant en compte l'ensemble des éléments qui composent ses activités professionnelles, notamment le lieu où se trouve le siège fixe et permanent des activités de l'intéressé, le caractère habituel ou la durée des activités exercées, le nombre de services prestés, ainsi que la volonté de l'intéressé telle qu'elle ressort de toutes les circonstances.

10. Pour déterminer la législation applicable au titre des paragraphes 7 et 8, les institutions concernées tiennent compte de la situation future prévue pour les douze mois civils à venir.

[...] »

## 5.2 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle d'abord que la notion de «partie substantielle» d'une activité, au sens de l'article 14, paragraphe 8, du règlement n°987/2009, doit être comprise comme une part quantitativement importante de l'ensemble des activités exercées par le salarié, sans qu'il soit nécessaire qu'il s'agisse de la majorité de celles-ci. Pour une activité salariée, seuls le temps de travail accompli et la rémunération perçue dans l'État membre de résidence sont pertinents pour déterminer si ce seuil est atteint. Lorsque ces critères représentent moins de 25 %, il doit être considéré qu'aucune partie substantielle de l'activité n'est exercée dans cet État.

La Cour écarte l'interprétation selon laquelle d'autres circonstances pourraient être prises en compte, notamment en raison d'une divergence dans la version néerlandaise du texte. Elle souligne que l'uniformité d'application du droit de l'Union impose de retenir une lecture commune à toutes les versions linguistiques, lesquelles limitent expressément l'analyse aux deux critères précités.

Elle rappelle que le règlement n°883/2004 a pour objectif d'éviter qu'un salarié soit soumis à plusieurs législations ou qu'il ne relève d'aucune. Il garantit qu'une seule législation nationale s'applique : celle de l'État de rési-

dence lorsque le salarié y exerce une part importante de son activité, sinon celle de l'État où se trouve son employeur.

La Cour considère dès lors qu'une évaluation globale de la situation du salarié n'autorise pas à ajouter d'autres critères, mais impose simplement de tenir compte de l'ensemble des activités effectuées. La non-atteinte du seuil de 25 % ne peut pas être compensée par des éléments tels que le lieu d'immatriculation du bateau, le domicile du salarié ou le siège de l'exploitant. Cette interprétation est confortée par le Guide pratique de la Commission administrative, qui confirme le caractère déterminant des critères de temps de travail et de rémunération.

Ainsi, pour conclure qu'un salarié exerce une partie substantielle de son activité dans son État de résidence, au moins 25 % de son temps de travail ou de sa rémunération doivent y être réalisés. En dessous de ce seuil, la législation applicable est celle de l'État dans lequel l'employeur a son siège ou son principal établissement.

Enfin, la Cour précise que l'appréciation de cette part substantielle doit se fonder sur la situation future prévue pour les douze mois civils à venir, conformément au règlement n°987/2009, excluant ainsi la prise en compte de périodes passées.

### 5.3 Décision de la Cour

« 1) L'article 14, paragraphe 8, du règlement (CE) n°987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (CE) no 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, tel que modifié par le règlement (UE) no 465/2012 du Parlement européen et du Conseil, du 22 mai 2012,

*doit être interprété en ce sens que :*

*afin d'apprécier si une personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres effectue une partie substantielle de cette activité dans l'État membre de résidence, il appartient à l'institution compétente de vérifier, dans le cadre d'une évaluation globale de la situation de cette personne, si au moins 25 % de son temps de travail et/ou de sa rémunération est, respectivement, accompli et/ou obtenue dans cet État. Dans ce contexte, il n'y a pas lieu de prendre en compte d'autres circonstances ou critères.*

2) L'article 14, paragraphes 8 et 10, du règlement no 987/2009, tel que modifié par le règlement no 465/2012,

*doit être interprété en ce sens que :*

*afin d'apprécier, dans le cadre de l'évaluation globale de la situation d'une personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres, si celle-ci exerce une partie substantielle de son activité dans l'État membre de résidence, il y a lieu de tenir compte de sa situation future prévue pour les douze mois civils à venir. »*