



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

## SOMMAIRE

- 1. Contrôle de l'ITM :** L'ITM peut demander à l'employeur tous les documents concernant ses salariés « *dans les meilleurs délais* » et sanctionner tout retard ou défaut de remise par une amende. Un délai de transmission de 15 jours est considéré comme étant un délai raisonnable. .... p.2
- 2. Paiement du salaire :** Il s'agit de l'obligation principale de l'employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement du salaire. .... p.3
- 3. Décès de l'employeur :** Le salarié a droit au salaire du mois du décès et du mois suivant, ainsi qu'à une indemnité correspondant à 50 % du préavis auquel il aurait eu droit en cas de licenciement. .... p.4
- 4. Maladie :** Le licenciement avec effet immédiat d'un salarié malade qui a rempli ses obligations d'information est abusif. .... p.6
- 5. Maintien du salaire suite à la mise à pied du délégué du personnel :** Appel formé par exploit d'huissier devant la Cour d'appel, avec constitution d'avocat, et mention du délai de 15 jours pour constituer avocat. .... p.8
- 6. Droit européen :** La Cour confirme la validité d'une grande partie de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. .... p.9

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. Contrôle de l'ITM :** L'ITM peut demander à l'employeur tous les documents concernant ses salariés « *dans les meilleurs délais* » et sanctionner tout retard ou défaut de remise par une amende. Un délai de transmission de 15 jours est considéré comme étant un délai raisonnable.

### Jugement du Tribunal administratif du 14 octobre 2025, n° 49235 du rôle

#### 1.1 Faits et procédure

L'Inspection du travail et des mines (ITM) a contrôlé les conditions de travail au sein de la société à responsabilité limitée X et lui a adressé, le 2 mai 2022, une injonction pour obtenir, dans un délai de 15 jours, 187 documents concernant tous ses salariés occupés à la date du 29 avril 2022, en l'avertissant qu'un défaut de réponse pourrait entraîner une amende.

Il s'agit notamment des documents suivants : contrats de travail initiaux et avenants, fiches de salaire, preuves de paiement des salaires, certificats médicaux d'embauche et les certificats médicaux périodiques valides, le livre des congés, le registre spécial ou le fichier indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs et enfin le titre de séjour ainsi que l'autorisation de travail pour les ressortissants de pays tiers.

La société ne remet aucun document dans le délai, de sorte que le directeur de l'ITM lui inflige une amende administrative de 5 000 euros le 30 mai 2022.

La société forme opposition le 7 juin 2022 et transmet finalement des documents le 29 juillet 2022, mais le directeur confirme l'amende le 3 janvier 2023, puis à nouveau le 2 mai 2023 après un recours gracieux du 31 janvier 2023.

La société saisit alors le Tribunal administratif le 28 juillet 2023 pour demander la réformation ou l'annulation de ces décisions.

#### ARTICLE L. 614-4, PARAGRAPHE (1), POINT A) DU CODE DU TRAVAIL :

« (1) Les membres de l'inspecteurat du travail, sont autorisés en outre : a) à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles sont effectivement observées et notamment : (...) »

- à demander communication *dans les meilleurs délais de tous livres, registres, fichiers, documents et informations relatifs aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles, de les reproduire ou d'en établir des extraits (...)* ».

#### 1.2 Décision du Tribunal administratif

S'il est vrai que le rassemblement de documents relatifs à 10 salariés prend plus de temps que dans le cas d'un seul salarié, c'est cependant à tort que la société met en cause la qualification « *standard* » des documents réclamés par l'ITM dans son injonction du 2 mai 2022, alors qu'il s'agit uniquement de documents qui auraient dû se trouver à la disposition directe de l'employeur, soit dans les dossiers relatifs à ses différents salariés, tel que cela est le cas pour les contrats de travail et avenants, certificats médicaux d'embauche, respectivement de formation du salarié délégué, pièces d'identité ou titres de séjour de ses salariés et fiches de salaires des mois passés, soit dans ses comptes bancaires, respectivement dans les livres qu'il est obligé de tenir à jour au fil du temps, à savoir le registre spécial en application de l'article L. 211-29 du Code du travail, le livre des congés et le registre de stage.

La société reste donc en défaut d'établir, par rapport à la nature des documents réclamés par l'ITM, que le délai de 15 jours aurait été insuffisant, respectivement pour quelle raison elle n'a pas sollicité, le cas échéant, une prorogation en temps utile du délai lui imparié, de sorte qu'il ne saurait être reproché au directeur d'avoir prononcé une sanction administrative, 10 jours après l'écoulement du délai fixé par l'injonction.

Le tribunal constate toutefois une erreur d'appréciation dans le chef du directeur, qui affirme à tort qu'aucun document n'a été transmis, alors que la société a déposé en réalité, le 29 juillet 2022, environ 40 % des 187 documents demandés, même si 60 % des pièces (fiches de salaire de 2021, preuves de paiement, titres de séjour, certificats médicaux, registre spécial, livre des congés, certificat de formation) restaient manquants.

Le tribunal souligne que le but des injonctions adressées par l'ITM vise ainsi à garantir que les documents requis soient transmis promptement, afin de permettre à l'ITM d'exercer efficacement sa mission de contrôle du respect des dispositions légales en matière de droit du travail.

Or, en omettant de prendre en considération, lors de la fixation du montant de l'amende administrative, le fait que les documents exigés ont été transmis, fût-ce tardivement, l'autorité administrative adopte une position selon laquelle toute régularisation postérieure à l'échéance initiale serait dépourvue de tout effet.

Une telle interprétation est toutefois susceptible de décourager les employeurs de satisfaire à leurs obligations, même de manière différée, et porte ainsi atteinte à la finalité essentielle de l'injonction, à savoir permettre un contrôle effectif et efficient des conditions de travail.

En outre, le refus de prendre en compte les documents transmis, même tardivement, fait obstacle à une appréciation complète et équitable de la part du directeur, conforme aux exigences du paragraphe (5) de l'article L. 614-13 du Code du travail, lequel impose de tenir compte des circonstances de l'espèce, de la gravité du manquement, ainsi que du comportement de l'auteur.

Ces considérations n'empêchent cependant pas de sanctionner le retard avec lequel les documents sollicités sont finalement transmis, étant donné qu'aux vœux de l'article L. 614-13 du Code du travail, non seulement le défaut de transmission des documents sollicités, mais également le simple retard dans les suites données à une injonction est passible d'une amende.

Il ressort du dossier, que seuls les contrats de travail, les fiches de salaires de janvier 2022 à avril 2022, ainsi que les preuves de paiement afférents relatifs aux dix salariés visés ont été versés, de sorte qu'il manque toujours, pour six des salariés concernés, les fiches de salaires de l'année 2021, ainsi que les preuves de paiement afférentes, pour quatre salariés, les titres de séjour, de même que, pour le salarié concerné, le certificat de formation du salarié délégué et finalement, pour tous les salariés, le registre spécial, ainsi que le livre des congés et les certificats médicaux d'embauche.

Le Tribunal administratif estime que l'ITM peut légitimement sanctionner à la fois le retard et le défaut persistant de transmission, mais que le maintien d'une amende de 5 000 euros ne tient pas compte du repentir partiel de la société et des documents effectivement versés.

En conséquence, le tribunal réforme la décision du 2 mai 2023 et réduit l'amende administrative à 3 000 euros.

## 2. Paiement du salaire : Il s'agit de l'obligation principale de l'employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement du salaire.

**Arrêt de la Cour d'appel du 2 novembre 2025, n°CAL-2022-00127 du rôle**

### 2.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé en CDI le 1<sup>er</sup> octobre 2020 comme agent immobilier. L'employeur a mis fin au contrat en cours de période d'essai par préavis du 10 au 25 novembre 2020.

Le salarié affirme ne pas avoir reçu tout son salaire et réclame en justice des arriérés de salaire, des commissions de vente, des congés non pris et des documents de fin de contrat.

Par jugement du 20 septembre 2021, le Tribunal du travail condamne l'employeur à payer 1 409,51 euros nets et 5 676,29 euros bruts, avec intérêts, à remettre la fiche de salaire et le certificat de travail sous astreinte, et à verser 400 euros d'indemnité de procédure.

L'employeur interjette appel et demande d'être déchargé de toute condamnation, en faisant valoir un paiement antérieur de 1 500 euros et en réclamant 2 542,29 euros pour des frais liés à la voiture de fonction, des avertissements taxés et des frais téléphoniques, ainsi que la compensation des créances.

Le salarié conteste ces demandes et sollicite la confirmation du jugement.

### 2.2 Arguments du salarié

Le salarié déclare ne pas avoir reçu tout son salaire d'octobre et de novembre 2020. Il affirme que le paiement de 1 500 euros du 13 janvier 2021 concerne des prestations réalisées en free-lance avant l'embauche. Il réclame les commissions prévues au contrat.

Il demande aussi une indemnité pour congés non pris. Le salarié conteste avoir accepté de payer la prime d'assurance et nie être responsable des sinistres du véhicule de fonction.

Le salarié nie également être à l'origine des avertissements taxés, que l'employeur aurait dû contester en temps utile. Il affirme que les frais de téléphone ne le concernent pas, faute de preuve.

### 2.3 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient avoir payé 1 500 euros qui auraient dû être déduits des salaires réclamés et affirme que le salarié devait prendre en charge une prime d'assurance de 750 euros.

Il lui réclame 800 euros pour des sinistres causés à la voiture de fonction, 700 euros pour des avertissements taxés liés au stationnement, 800 euros pour des dommages aux jantes du véhicule ainsi que 292,29 euros de frais de téléphone mobile.

Il demande la compensation entre ses créances et celles du salarié. Il conteste enfin les condamnations prononcées, sans fournir d'arguments relatifs aux commissions ni à l'indemnité pour congés non pris.

## 2.4 Appréciation de la Cour

### a. Quant aux arriérés de salaire

La Cour confirme que l'employeur doit prouver le paiement du salaire. Les salaires d'octobre et novembre 2020 n'ont pas été intégralement payés. L'employeur invoque un versement de 1 500 euros, mais ce paiement n'est lié ni au contrat de travail ni au salaire : il correspond à des prestations effectuées en free-lance avant l'embauche. Aucun élément ne prouve que cette somme constituait un salaire.

Les attestations de témoins et le contrat d'assurance démontrent que le salarié travaillait déjà de manière indépendante pour l'employeur avant octobre 2020.

Le tribunal a donc correctement calculé les arriérés dus et l'appel est rejeté.

### b. Quant aux commissions

L'employeur conteste le jugement mais ne fournit aucun argument. En appel, une partie doit justifier ses préentions et ses moyens (art. 586 NCPC).

La Cour d'appel considère que faute de motivation, le jugement est à confirmer.

### c. Quant à l'indemnité pour congés non pris

L'employeur ne développe aucun argument pour contester l'indemnité de 393,36 euros accordée pour les congés non pris. Faute de moyens établis en appel, la Cour constate que le tribunal a correctement évalué ce montant et confirme intégralement la décision sur ce point.

### d. Quant aux demandes reconventionnelles de l'employeur

La société réclame en appel 2 542,29 euros pour divers frais, mais n'apporte aucune preuve suffisante : elle demande 750 euros au titre d'une prime d'assurance sans établir que le salarié s'était engagé à la payer, 800 euros pour des dégâts sur la voiture de fonction sans démontrer l'origine des dommages, 700 euros pour des avertissements taxés alors que les amendes restent légalement à la charge du détenteur du véhicule faute de dénonciation du conducteur, 800 euros pour des dommages aux jantes sans fournir le moindre élément probant, et 292,29 euros pour des frais de téléphone fondés sur des factures antérieures à l'embauche et sans lien établi avec le salarié.

Par conséquent, toutes ces demandes reconventionnelles sont à rejeter.

## 3. Décès de l'employeur : Le salarié a droit au salaire du mois du décès et du mois suivant, ainsi qu'à une indemnité correspondant à 50 % du préavis auquel il aurait eu droit en cas de licenciement.

### Arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025, n°CAL-2023-00104 du rôle

#### 3.1 Faits et procédure

Un employeur est décédé. Il occupait une salariée.

Le successeur de l'employeur n'a pas continué les affaires du défunt et refuse de régler un quelconque montant à la salariée.

La salariée réclame le paiement de l'indemnité prévue par l'article L.125-1 (1) du Code du travail, à savoir 2 453,16 euros, se composant du salaire du mois de mars 2020 (1 114,94 euros), de la moitié de l'indemnité de préavis (1 114,94 euros), et de l'indemnité pour heures de congé non pris (223,28 euros).

#### ARTICLE L. 125-1 DU CODE DU TRAVAIL :

(1) [...] le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur.

[...]

*Sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit:*

1. *au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent, et*
2. *à l'attribution d'une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article L. 124-3. L'indemnité de préavis est calculée conformément au paragraphe 3 de l'article L. 124-3.*

*Les salaires et indemnités allouées au salarié conformément à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois excéder le montant des salaires et indemnités auxquelles il aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.*

### **3.2 Arguments du successeur de l'employeur décédé**

Le successeur de l'employeur décédé soutient que la salariée a déjà perçu un virement de 5 000 euros provenant du patrimoine du défunt et largement supérieur aux montants réellement dus à la salariée, qu'il évalue à 2 229,88 euros au titre du salaire et 223,28 euros au titre de l'indemnité compensatoire de congés non pris, soit un total de 2 453,16 euros.

Il réclame dès lors le remboursement du solde de 2 546,84 euros sur base de la répétition de l'indû, en faisant valoir qu'il n'existerait aucune preuve d'un don manuel.

Il sollicite en outre une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 500 euros, ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1 500 euros pour l'instance d'appel.

### **3.3 Arguments de la salariée**

La salariée soutient que le virement de 5 000 euros constitue un don manuel de l'employeur décédé et invoque à cet égard une présomption de don, estimant qu'il appartient au successeur de l'employeur d'en démontrer l'absence, preuve qui ferait défaut.

Elle souligne que la mention « *TFT* » figurant sur le virement diffère de la mention habituelle « *salaire mensuel* ». Elle conclut au rejet de l'appel et réclame une indemnité de procédure de 1 500 euros pour chaque instance.

### **3.4 Appréciation de la Cour**

La Cour d'appel rappelle qu'en cas de résiliation du contrat de travail par suite du décès de l'employeur, sans continuation des affaires par le successeur de l'employeur, le salarié a droit, aux termes de l'article L. 125-1 (1) du Code du travail, au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance du décès et au mois subséquent, ainsi qu'à une indemnité égale à cinquante pour cent des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel il aurait pu prétendre conformément à l'article L. 124-3.

En vertu de l'article L. 125-1 (1) du Code du travail, le contrat conclu entre l'employeur décédé et la salariée a été résilié avec effet immédiat du fait du décès de l'employeur, survenu le 21 février 2020.

Le montant réclamé par la salariée, soit 2 453,16 euros (composé du salaire du mois de mars 2020 pour 1 114,94 euros, de la moitié de l'indemnité de préavis pour 1 114,94 euros, et de l'indemnité pour congés non pris pour 223,28 euros), n'est pas contesté en lui-même et correspond à l'article L. 125-1 (1).

La créance issue de l'article L. 125-1 (1) ne naît qu'au moment du décès de l'employeur, lequel résilie le contrat. En l'espèce, cette créance est née le 21 février 2020. Il est constant que le successeur de l'employeur décédé n'a pas poursuivi l'activité du de cuius et n'a pas réglé les montants dus à la salariée. C'est donc à bon droit que la juridiction de première instance lui en a imposé le paiement.

Force est de constater que le successeur de l'employeur décédé ne fournit aucun élément probant permettant de conclure que la salariée se serait approprié frauduleusement la somme de 5 000 euros ou qu'il ne s'agirait pas d'une libéralité de l'employeur décédé. La demande tendant au remboursement de cette somme et à la compensation a donc été rejetée en première instance à juste titre.

Comme le successeur de l'employeur décédé succombe, il doit supporter les dépens et être débouté de sa demande d'indemnité de procédure, tant pour la première instance que pour l'appel. Le droit d'agir en justice ne peut engager la responsabilité civile qu'en cas d'abus, lequel suppose une intention malveillante ou une faute lourde. Or, la salariée, loin de commettre un abus, n'a fait que réclamer ce qui lui était dû. Le successeur de l'employeur doit donc également être débouté de sa demande d'indemnisation pour procédure abusive et vexatoire.

## 4. Maladie : Le licenciement avec effet immédiat d'un salarié malade qui a rempli ses obligations d'information est abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 15 juillet 2025, n° CAL-2024-00356 du rôle

### 4.1 Faits et procédure

Un salarié saisit le Tribunal du travail le 6 octobre 2022 pour faire reconnaître le caractère abusif de son licenciement avec effet immédiat du 21 septembre 2022 et obtenir diverses indemnités contre son ancien employeur, une société à responsabilité limitée.

Par jugement du 5 février 2023, le tribunal juge le licenciement justifié. Il déboute le salarié de ses demandes d'indemnité de préavis et de réparation de ses préjudices matériel et moral.

Il lui accorde seulement une indemnité pour congé non pris de 3 978,86 euros.

Le tribunal fait droit à la demande de l'État, gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et condamne le salarié à rembourser 37 835,85 euros d'indemnités de chômage perçues.

Pour motiver sa décision, le Tribunal du travail retient notamment trois semaines d'absence injustifiée, ce qui, selon lui, a détruit la confiance nécessaire au maintien de la relation de travail.

Le tribunal considère aussi que les augmentations de salaire injustifiées font partie des fautes graves, et que le salaire de référence pour calculer l'indemnité de congé doit donc être celui du contrat du 8 mai 2020.

La demande de l'État est jugée fondée au regard de l'article L. 521-4, paragraphe (6), du Code du travail.

Le salarié interjette appel de ce jugement.

### 4.2 Arguments du salarié

Le salarié affirme avoir respecté la double obligation prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail en informant son employeur dès le premier jour de son absence, le 20 juin 2022, par l'intermédiaire de PERSONNE2, « office manager » de la société, habilitée de par sa fonction à recevoir les certificats médicaux.

Il fait également valoir que ses fiches de salaire de juin à septembre 2022 mentionnaient son état de maladie. Il estime dès lors que son licenciement a été prononcé en violation de l'article L. 121-6, paragraphe (3), du Code du travail et qu'il est abusif. Le salarié considère en outre que les motifs du licenciement ne répondent pas aux exigences légales de précision et qu'il doit également être déclaré abusif pour ce motif. Il conteste tout abandon de poste ainsi que toute acquisition frauduleuse de véhicules en leasing.

Il souligne n'avoir été chargé que des ventes de la société et ne pas avoir été le mandataire social responsable du paiement des dettes de l'employeur, de sorte qu'il ne pourrait être tenu pour responsable des dysfonctionnements de l'entreprise. Le salarié nie avoir eu le pouvoir de s'accorder des augmentations de salaire et affirme que celles-ci lui ont été accordées par le gérant. Il soutient n'avoir eu aucun comportement « *qui ne serait pas professionnel* » et considère que, même à admettre la réalité des faits reprochés, ceux-ci ne présentent pas un degré de gravité suffisant pour justifier un renvoi avec effet immédiat. Selon le salarié, un licenciement avec préavis aurait, au maximum, pu être envisagé.

En conséquence, il demande à la Cour, par réformation du jugement, de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat, de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis de 17 558,78 euros, une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris de 6 153,75 euros, ainsi que des dommages et intérêts de 79 014,51 euros pour son préjudice matériel et 52 676,34 euros pour son préjudice moral. Il soutient enfin que, compte tenu du caractère abusif du licenciement, la demande de l'État à son encontre devrait être déclarée non fondée.

### 4.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation du jugement de première instance. Il fait valoir que le salarié était son gérant de fait, avec accès aux comptes bancaires, qu'il a signé certains contrats de travail ainsi que divers documents de la société, notamment les leasings des voitures, et qu'il constituait la personne de référence pour les salariés et pour les clients.

L'employeur conteste avoir été informé de l'incapacité de travail du salarié et souligne, à cet égard, que PERSONNE2 est l'épouse du salarié. Selon lui, les indications figurant sur les fiches de salaire ne constituent pas une preuve, dès lors que PERSONNE2 aurait transmis elle-même les informations au comptable chargé de leur établissement.

L'employeur considère que l'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement est précise. Il soutient que les fautes reprochées résultent de cette lettre ainsi que des pièces versées au dossier. L'employeur affirme que le salarié a laissé la société à l'abandon en n'effectuant plus le paiement des factures sans en avertir le gérant de droit. Il estime que les motifs invoqués justifient le renvoi avec effet immédiat.

## 4.4 Appréciation de la Cour

### a. La protection spéciale contre le licenciement en cas de maladie

Il ressort des certificats médicaux versés au dossier que le salarié était en incapacité de travail à partir du 7 juillet 2022. L'employeur conteste avoir été informé de cette incapacité et soutient que le salarié n'aurait pas respecté les obligations prévues par l'article L. 121-6 du Code du travail. Il affirme notamment que le salarié ne prouve pas avoir averti l'employeur le premier jour de sa maladie ni avoir transmis un certificat médical dans les trois jours.

Cependant, l'employeur reconnaît dans ses écritures qu'un email a été envoyé à PERSONNE2, épouse du salarié, qui travaillait pour la société, et que PERSONNE2 transmettait les informations au comptable chargé d'établir les fiches de salaire. L'employeur ne précise pas à quelle personne les certificats médicaux auraient dû être adressés. Il ne remet pas en cause les constatations du premier juge selon lesquelles PERSONNE2, en qualité d'*« office manager »*, s'occupait de la comptabilisation des absences des salariés. Elle était donc habilitée à recevoir les certificats médicaux.

Peu importe que PERSONNE2 soit l'épouse du salarié ou que son contrat, signé plus d'un an avant le licenciement, ait été signé pour compte de l'employeur par le salarié en tant que « *General sales manager* ». L'employeur ne conteste ni la relation de travail ni les fonctions exercées par cette salariée.

Les fiches de salaire du salarié, versées aux débats, mentionnent les jours pris en charge par la Caisse nationale de santé. Elles démontrent que l'information relative à son absence pour maladie a bien été transmise au comptable. L'employeur ne peut donc pas se prévaloir d'une ignorance de l'incapacité de travail du salarié au moment du licenciement du 21 septembre 2022. Cela d'autant plus que le salarié était en arrêt depuis le 7 juillet 2022.

Le licenciement, intervenu en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail, doit être déclaré abusif en application de l'alinéa final du paragraphe (3). Le jugement déféré est réformé sur ce point.

### b. L'indemnisation

#### ► Indemnité compensatoire de préavis

Abusivement licencié, le salarié a droit, en application des articles L. 124-6 et L. 124-3, paragraphe (2), du Code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, son ancienneté étant inférieure à cinq ans. Le montant non contesté est de 17 558,78 euros ( $2 \times 8 779,39$  euros).

Aucun élément du dossier ne prouve que les augmentations successives de son salaire auraient été décidées par lui sans l'accord du gérant de droit. Il ressort encore du décompte versé en cause que le salarié n'a perçu des indemnités de chômage qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

#### ► Préjudice matériel

Le salarié réclame 79 014,51 euros à ce titre. Conformément à l'article L. 124-12, paragraphe (1), du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut obtenir des dommages et intérêts si le préjudice est avéré et en lien direct avec le renvoi. Seules les pertes couvrant une période raisonnable pour retrouver un emploi équivalent sont indemnisées. Le salarié doit démontrer qu'il a cherché activement un emploi afin de limiter son préjudice. Or, il ne produit aucune pièce attestant de recherches d'emploi. Il n'affirme même pas avoir entrepris de telles démarches.

Il ne précise pas non plus la date de son inscription comme demandeur d'emploi, alors qu'il ne touche des indemnités de chômage que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Il ne peut donc prétendre à un préjudice matériel au-delà de la période déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Le jugement est confirmé, pour d'autres motifs, en ce qu'il le débute de cette demande.

#### ► Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral vise à réparer les inquiétudes et l'incertitude professionnelle causées par le licenciement, ainsi que l'atteinte portée à la dignité du salarié.

Même si le salarié ne prouve pas avoir subi des difficultés particulières dans sa recherche d'emploi ou des tracas spécifiques, il a subi un préjudice moral en raison de l'atteinte portée à sa dignité.

La Cour évalue ce préjudice ex aequo et bono à 500 euros. Le jugement est réformé sur ce point.

#### ► Indemnité compensatoire pour jours de congé non pris

Selon l'article L. 233-12, alinéa 3, du Code du travail, l'indemnité compensatoire est due si le salarié quitte l'entreprise sans avoir pris l'intégralité de son congé. La fiche de salaire de septembre 2022 mentionne un solde de 121,33 heures (15,16 jours). L'employeur doit prouver que le salarié a bénéficié de tous ses congés, notamment par le livre de congé ou d'autres preuves.

Il ne produit aucun élément contredisant les fiches de salaire. Le tribunal a retenu comme salaire de référence celui du contrat du 8 mai 2020, estimant que le salarié s'était augmenté seul. Comme rien ne démontre que

ces augmentations ont été accordées sans l'accord du gérant de droit, le salaire de référence est celui de septembre 2022, soit 8 779,40 euros. L'indemnité est donc fixée au montant sollicité, soit 6 153,75 euros.

#### ► Le recours de l'État

Le licenciement étant déclaré abusif, le recours de l'État contre le salarié, fondé sur l'article L. 521-4, paragraphe (6), du Code du travail, doit être déclaré non fondé, par réformation du jugement. Il faut donc examiner le recours dirigé contre l'employeur.

L'article L. 521-4, paragraphe (5), prévoit que l'employeur doit rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage correspondant à la période couverte par

les salaires ou indemnités résultant de la condamnation judiciaire. Le recours ne peut viser l'indemnité pour préjudice moral, qui est personnelle. L'assiette du recours est limitée à la période du préavis ou du préjudice matériel et uniquement si, pendant cette période, le salarié a perçu des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire de préavis couvre ici la période du 22 septembre au 21 novembre 2022. Le salarié n'a pas perçu des indemnités de chômage qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023. L'État ne peut donc exercer aucun recours sur cette indemnité. Le salarié ne percevant pas de dommages et intérêts matériels, le recours de l'État ne repose sur aucune autre base et doit être déclaré non fondé.

## 5. Maintien du salaire suite à la mise à pied du délégué du personnel : Appel formé par exploit d'huissier devant la Cour d'appel, avec constitution d'avocat, et mention du délai de 15 jours pour constituer avocat.

**Arrêt de la Cour d'appel du 13 novembre 2025, n°CAL-2025-00725 du rôle**

### 5.1 Faits et procédure

Un délégué du personnel a été mis à pied le 6 mars 2025. Le 4 avril 2025, il a demandé au président du Tribunal du travail de lui permettre de continuer à toucher son salaire après trois mois, en attendant la décision finale sur la mise à pied.

Par ordonnance du 7 juillet 2025, le juge a accepté d'examiner la demande, mais il a estimé que la mise à pied semblait régulière et il a donc rejeté la demande de maintien du salaire.

Le 29 juillet 2025, le délégué du personnel a alors interjeté appel. Devant la Cour d'appel, les discussions ont uniquement porté sur la question de savoir si elle était compétente pour examiner l'affaire et si la procédure d'appel avait été correctement suivie.

### 5.2 Arguments du délégué du personnel

Le délégué du personnel soutient que son appel a été correctement introduit.

Il se fonde principalement sur l'article 948-1 du Nouveau Code de procédure civile (ci-après « NCPC »), qui prévoit qu'en cas de compétence d'un juge unique, la procédure d'appel appliquée est celle des articles 934 à 939 NCPC (procédure par assignation à date fixe). Il estime que cette règle doit également s'appliquer lorsqu'un appel est formé contre une décision rendue par le président du Tribunal du travail statuant en urgence comme juge unique.

Il invoque aussi un arrêt de la Cour de cassation du 19 décembre 2024, selon lequel l'appel contre une décision prise sur la base de l'article L. 415-10 du Code du travail peut être porté devant la Cour d'appel.

Sur cette base, il conclut que son appel est non seulement recevable, mais aussi régulièrement formé, et que la Cour d'appel est bien compétente.

### 5.3 Arguments de l'employeur

L'employeur, pour sa part, soutient que la procédure utilisée par le salarié est irrégulière.

Il invoque le principe du parallélisme procédural. Selon lui, lorsque la mise à pied a été contestée en première instance par simple requête devant le président du Tribunal du travail, l'appel aurait dû être introduit par requête également, non par assignation.

L'employeur affirme que la procédure d'appel choisie par le salarié ne correspond ni au texte applicable, ni à la procédure prévue pour les décisions rendues en droit du travail. Il estime dès lors que l'appel est entaché d'irrégularité et doit être déclaré irrecevable.

### 5.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel commence par rappeler qu'elle peut soulever d'office toute question de compétence, s'agissant d'une règle d'ordre public.

Elle constate d'abord que l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, qui permet au délégué du personnel de demander le maintien de son salaire après une mise à pied, ne prévoit aucune indication concernant l'existence d'une voie d'appel, ni la juridiction compétente.

En l'absence de texte spécial, la Cour applique donc le droit commun. Conformément à l'article 578 du Nouveau Code de procédure civile (ci-après « NCPC »), la voie de l'appel est ouverte en toutes matières, et selon l'article 150 alinéa 1<sup>er</sup>, l'appel des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel. Dès lors, la Cour se déclare matériellement compétente pour connaître de l'appel.

La Cour examine ensuite la régularité de la procédure utilisée. Le délégué du personnel invoquait l'article 948-1 du NCPC, mais la Cour considère que cet article est inapplicable en droit du travail, puisqu'il vise

uniquement des procédures devant le Tribunal d'arrondissement et non celles relevant du Tribunal du travail.

Elle rappelle alors que le droit commun de l'appel en matière de travail renvoie aux articles 584 et 585 NCPC, qui imposent que l'appel soit formé par exploit d'huisier, avec constitution d'avocat, et mention du délai de 15 jours laissé à l'intimé pour constituer avocat.

Or, l'acte déposé par le délégué du personnel ne respecte pas ces exigences, car il s'agit d'une assignation à jour fixe et ne comporte pas la mention du délai légal de constitution d'avocat. La Cour juge qu'il s'agit d'une nullité de fond, les règles concernées étant « *d'ordre public* » et expressément prévues pour garantir une bonne administration de la justice.

En conséquence, la Cour conclut que l'acte d'appel doit être annulé, et déclare l'appel irrecevable.

## 6. Droit européen : La Cour confirme la validité d'une grande partie de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

**Arrêt de la Cour (grande chambre) du 11 novembre 2025, Royaume de Danemark, contre Parlement européen, C-19/23**

### 6.1 Faits et procédure

Le 19 octobre 2022, le législateur de l'Union, à savoir le Parlement européen et le Conseil, a adopté la directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

En vue d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union, cette directive établit un cadre visant, notamment, à assurer le caractère adéquat des salaires minimaux légaux dans les États membres dans lesquels ils existent et à promouvoir les négociations collectives pour la fixation des salaires.

Le Danemark a saisi la Cour de justice d'un recours visant à obtenir l'annulation intégrale de cette directive. Il fait valoir que la directive méconnaît la répartition des compétences entre l'Union et les États membres, en ce qu'elle constitue une ingérence directe dans la détermination des rémunérations au sein de l'Union ainsi que dans le droit d'association, domaines qui, conformément aux traités, échappent à la compétence de l'Union.

### 6.2 Droit de l'Union européenne

**DIRECTIVE (UE) 2022/2041 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 19 OCTOBRE 2022 RELATIVE À DES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS DANS L'UNION EUROPÉENNE**

#### Article 4

« 1. Afin d'accroître la couverture des négociations collectives et de faciliter l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires, les États membres, avec la participation des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales :

- a) favorisent la constitution et le renforcement des capacités des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives en vue de la fixation des salaires, en particulier au niveau sectoriel ou interprofessionnel ;
- b) encouragent des négociations constructives, utiles et éclairées sur les salaires entre les partenaires sociaux, sur un pied d'égalité, dans le cadre desquelles les deux parties ont accès à des informations appropriées pour exercer leurs fonctions en ce qui concerne la négociation collective en vue de la fixation des salaires ;

- c) prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger l'exercice du droit à la négociation collective en vue de la fixation des salaires et pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre les actes de discrimination à leur encontre en matière d'emploi au motif qu'ils participent ou souhaitent participer à des négociations collectives en vue de la fixation des salaires ;
  - d) dans le but de promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires, prennent des mesures, le cas échéant, pour protéger les syndicats et les organisations d'employeurs participant ou souhaitant participer à la négociation collective contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.
2. En outre, chaque État membre dans lequel le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à un seuil de 80 % prévoit un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux. Cet État membre établit également un plan d'action pour promouvoir la négociation collective. L'État membre établit un tel plan d'action après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. Le plan d'action fixe un calendrier clair et des mesures concrètes pour augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives, dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux. L'État membre réexamine son plan d'action régulièrement et le met à jour si nécessaire. Lorsqu'un État membre met à jour son plan d'action, il le fait après consultation des partenaires sociaux ou en accord avec eux, ou encore, à la suite d'une demande conjointe des partenaires sociaux, d'un commun accord entre eux. En tout état de cause, un tel plan d'action est réexaminé au moins tous les cinq ans. Le plan d'action et toute mise à jour sont rendus publics et notifiés à la Commission. »

## Article 5

« 1. Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux établissent les procédures nécessaires pour la fixation et l'actualisation de ces salaires. Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur des critères conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but d'atteindre un niveau de vie décent, de diminuer la pauvreté au travail, ainsi que de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les

États membres définissent ces critères conformément à leurs pratiques nationales dans le droit national applicable, dans les décisions de leurs organes compétents ou dans des accords tripartites. Les critères sont définis de manière claire. Les États membres peuvent décider du poids relatif de ces critères, y compris des éléments visés au paragraphe 2, en tenant compte de leurs conditions socio-économiques nationales.

2. Les critères nationaux visés au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants :
  - a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie ;
  - b) le niveau général et la répartition des salaires ;
  - c) le taux de croissance des salaires ;
  - d) les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme.
3. Sans préjudice des obligations énoncées au présent article, les États membres peuvent en outre recourir à un mécanisme automatique d'indexation des salaires minimaux légaux, fondé sur tout critère approprié et conformément au droit national et aux pratiques nationales, à condition que l'application de ce mécanisme n'entraîne pas une diminution des salaires minimaux légaux.
4. Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres ont recours à des valeurs de référence indicatives. À cette fin, ils peuvent utiliser des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international, telles que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, et/ou des valeurs de référence indicatives utilisées au niveau national.
5. Les États membres veillent à ce que des mises à jour régulières et en temps utile des salaires minimaux légaux aient lieu au moins tous les deux ans ou, pour les États membres qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique visé au paragraphe 3, au moins tous les quatre ans.
6. Chaque État membre désigne ou établit un ou plusieurs organes consultatifs chargés de conseiller les autorités compétentes sur les questions liées aux salaires minimaux légaux et permet le fonctionnement opérationnel de ces organes. »

## 6.3 Appréciation de la Cour

La Cour considère que l'exclusion de la compétence de l'Union prévue par les traités dans les deux domaines en question ne s'étend pas à toute question présentant un lien quelconque avec la rémunération ou le droit d'association. Elle ne vise pas non plus toute mesure qui aurait, en pratique, des incidences ou des répercussions sur le niveau des rémunérations. Dans le cas contraire,

certaines compétences attribuées à l'Union pour soutenir et compléter l'action des États membres en matière des conditions de travail seraient vidées de leur substance.

Ainsi, l'exclusion de la compétence ne s'applique qu'à l'ingérence directe du droit de l'Union dans la détermination des rémunérations et dans le droit d'association. Après avoir examiné la finalité et le contenu de la directive, la Cour n'identifie une ingérence de cette nature que dans deux cas précis.

En premier lieu, la directive impose aux États membres disposant d'un salaire minimum légal de prendre en compte un certain nombre de critères dans les procédures de fixation et de mise à jour de ce salaire. Elle opère ainsi une harmonisation partielle des éléments constitutifs des salaires minimaux légaux et constitue, de ce fait, une ingérence directe dans la détermination des rémunérations. En second lieu, il en va de même pour la règle qui empêche la diminution des salaires minimaux légaux, lorsque la législation nationale prévoit un mécanisme automatique d'indexation de ces salaires.

En conséquence, la Cour annule les dispositions de la directive qui comportent ces ingérences directes du droit de l'Union dans la détermination des rémunérations qui, de ce fait, échappent aux compétences législatives de l'Union. Elle rejette le recours du Danemark pour le surplus.

En particulier, la Cour conclut que la directive ne comporte pas d'ingérence directe du droit de l'Union dans le droit d'association. Elle parvient notamment à cette conclusion en ce qui concerne la disposition de la directive consacrée à la « *Promotion des négociations collectives en vue de la fixation des salaires* », au motif, entre autres, que cette disposition ne prescrit pas aux États membres d'imposer l'adhésion d'un plus grand nombre de travailleurs à une organisation syndicale. La Cour écarte également le moyen du Danemark selon lequel la directive aurait été adoptée sur une base juridique erronée.

## 6.4 Décision de la Cour

- « 1. Le membre de phrase « *y compris des éléments visés au paragraphe 2* », figurant à la cinquième phrase de l'article 5, paragraphe 1, de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil, du 19 octobre 2022, relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, l'article 5, paragraphe 2, de cette directive ainsi que le membre de phrase « *à condition que l'application de ce mécanisme n'entraîne pas une diminution des salaires minimaux légaux* » figurant à l'article 5, paragraphe 3, de celle ci sont annulés.
2. *Le recours est rejeté pour le surplus.*
3. *Le Royaume de Danemark est condamné à supporter les deux tiers des dépens exposés par le Parlement européen et par le Conseil de l'Union européenne ainsi que les deux tiers de ses propres dépens.*
4. *Le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne sont condamnés à supporter un tiers des dépens exposés par le Royaume de Danemark et un tiers de leurs propres dépens.*
5. *Le Royaume de Belgique, la République fédérale d'Allemagne, la République hellénique, le Royaume d'Espagne, la République française, le Grand-Duché de Luxembourg, la République portugaise, le Royaume de Suède et la Commission européenne supportent leurs propres dépens.* »