



INFO JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. Retour sur notre IJ n°6 juin 2025 - Reclassement : Indemnité forfaitaire versée par l'employeur, occupant plus de 25 salariés, dispensé de reclasser en interne par la Commission mixte du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne mais pas lorsqu'il est libéré de cette obligation du fait qu'il remplit le quota de salariés reclassés / handicapés. Cette différence de traitement n'est pas conforme au principe d'égalité de tous devant la loi.	p.2
2. Compte épargne temps (CET) : Une clause prévoyant la perte automatique d'heures supplémentaires inscrites au CET est défavorable aux salariés et est donc nulle.	p.6
3. Reclassement professionnel : Le salarié n'occupant pas son dernier poste depuis plus de trois ans ne peut être éligible au reclassement professionnel que s'il dispose d'un certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail lors de l'embauche à ce poste, ou d'un certificat antérieur retranscrit au moment de cette embauche.	p.8
4. Droit européen : Détermination de la loi applicable en cas de déplacement du lieu de travail habituel.	p.10

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. Retour sur notre I] n°6 juin 2025 - Reclassement : Indemnité forfaitaire versée par l'employeur, occupant plus de 25 salariés, dispensé de reclasser en interne par la Commission mixte du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne mais pas lorsqu'il est libéré de cette obligation du fait qu'il remplit le quota de salariés reclassés/handicapés. Cette différence de traitement n'est pas conforme au principe d'égalité de tous devant la loi.

Arrêt de la Cour constitutionnelle du 24 octobre 2025, n°00195

1.1 Faits et procédure

Un salarié, jardinier depuis le 14 avril 1992 au sein d'une société, s'est vu reclasser par la Commission mixte de reclassement par une décision du 3 février 2023, en externe (c'est-à-dire en dehors de l'entreprise) car la société respectait déjà le nombre minimum légal de travailleurs reclassés ou handicapés conformément à l'article L. 562-3 du Code du travail 1. De ce fait, aucun reclassement interne, c'est-à-dire sur un autre poste à l'intérieur de l'entreprise, ne pouvait être imposé à l'employeur. Le salarié a saisi le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire, correspondant à quatre mois de salaires bruts avec les intérêts légaux à compter de la notification de la décision de reclassement externe.

Le salarié demande de soumettre une question préjudiciale à la Cour constitutionnelle afin de vérifier la compatibilité de l'article L. 551-3 (1) et l'article 15 de la Constitution, qui garantit l'égalité de toutes les personnes devant la loi.

1.2 Question préjudiciale posée à la Cour constitutionnelle

« *Est-ce que l'article L. 551-3 (1) du Code du travail n'est pas contraire à l'article 15 (1) de la Constitution en ce qu'il crée une inégalité de traitement entre les personnes reclassées professionnellement sur le marché du travail externe suivant que leur employeur, occupant plus de 25 salariés, est dispensé par la Commission mixte de les reclasser en interne ou qu'il ait pu refuser de les reclasser en interne parce qu'il remplissait le taux fixé à l'article L. 562-3 du Code du travail ?* ».

NORMES CONSTITUTIONNELLES ET TEXTES LÉGIS-LATIFS PERTINENTS :

L'article 15, paragraphe 1, de la Constitution révisée ¹ dispose :

« *Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.*

La loi peut prévoir une différence de traitement qui procède d'une disparité objective et qui est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. »

L'article L. 551-2, paragraphe 1, du Code du travail dispose :

« *L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.*

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément. »

L'article L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail dispose :

« *Sans préjudice des dispositions de l'article L. 551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves.*

¹ Ce principe d'égalité a été repris de l'article 10bis, paragraphe 1, de la Constitution, dans sa version applicable avant le 1^{er} juillet 2023, et son application par la jurisprudence.

En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1° un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;*
- 2° deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;*
- 3° trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;*
- 4° quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.*

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

L'article L. 551-3, paragraphe 2, du Code du travail ajoute :

« L'employeur qui refuse d'opérer le reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, est tenu de verser une taxe de compensation équivalant au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédent la décision de reclassement professionnel interne, pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne décharge pas l'employeur de ses obligations prévues par le Titre II du Livre I^{er}, relatif au contrat de travail.

Le refus de l'employeur de procéder au reclassement professionnel interne est constaté par la Commission mixte sur rapport d'un agent de l'Agence pour le développement de l'emploi, délégué à cet effet par le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi en application de l'article L. 623-2. »

L'article L. 326-9, paragraphe 6, du Code du travail dispose :

« Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de vingt-cinq travailleurs et que le salarié est en possession d'un certificat

d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin de travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou s'il présente une ancienneté d'au moins trois ans, le médecin du travail compétent peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte conformément au paragraphe 5, alinéas 2 à 5. L'accord du salarié doit être transmis par le médecin du travail compétent à la Commission mixte au moment de la saisine. La Commission mixte décide le reclassement professionnel interne ou externe conformément à l'article L. 552-1, paragraphe 1^{er}. Un reclassement professionnel interne ne peut être décidé que sur accord de l'employeur.

En cas de reclassement professionnel externe l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

- 1. un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins ;*
- 2. deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix ans au moins ;*
- 3. trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze ans au moins ;*
- 4. quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt ans et plus.*

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Cette indemnité ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite avec pièces à l'appui. La demande est à présenter, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

Si l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins vingt-cinq travailleurs, la procédure prévue à l'article L. 551-2, paragraphe 1^{er} s'applique. »

Enfin, l'article L. 562-3, paragraphe 2, du Code du travail dispose :

« Tout employeur du secteur privé occupant au moins vingt-cinq salariés est tenu d'employer à temps plein au

moins un salarié reconnu comme salarié handicapé, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins cinquante salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de deux pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins trois cents salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de quatre pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément.

Au cas où les employeurs occupent un nombre de salariés handicapés supérieur aux taux d'emploi obligatoires par les dispositions du présent chapitre, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État. »

1.3 Réponse de la Cour constitutionnelle

Le régime légal de la procédure de reclassement procède notamment aux distinctions suivantes :

1. L'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total de moins de 25 salariés (article L. 326-9, paragraphe 6).

Il n'est tenu à aucune obligation de reclassement interne.

- Si le salarié fait l'objet d'un reclassement interne, aucune indemnité ne lui est due.
- Si le salarié fait l'objet d'un reclassement externe, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

L'indemnité forfaitaire ainsi versée au salarié est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande écrite.

2. L'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif total d'au moins 25 salariés.

2.1. S'il n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou reconnus comme travailleurs handicapés à concurrence des quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, il est en principe obligé de procéder à un reclassement interne (article L. 551-2, paragraphe 1, alinéas 1 et 2).

2.1.1. Si le salarié fait l'objet d'un reclassement interne, aucune indemnité ne lui est due.

2.1.2. Si l'employeur refuse de procéder au reclassement interne, il est tenu de payer une taxe compensatoire au Fonds pour l'emploi (article L. 551-3, paragraphe 2, du Code du travail).

2.1.3. La Commission mixte peut dispenser l'employeur de l'obligation de reclassement interne, et partant de l'obligation de payer une taxe compensatoire au Fonds pour l'emploi, s'il prouve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves. Le salarié fait alors l'objet d'un reclassement externe (article L. 551-3, paragraphe 1).

Si le salarié fait dans ces conditions l'objet d'un reclassement externe, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié.

L'indemnité forfaitaire ainsi versée au salarié n'est pas remboursée à l'employeur.

2.2. S'il occupe un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe ou reconnus comme travailleurs handicapés à concurrence des quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, il n'est pas obligé de procéder à un reclassement interne.

2.2.1. Si le salarié fait l'objet d'un reclassement interne, aucune indemnité ne lui est due.

2.2.2. Si le salarié fait l'objet d'un reclassement externe, aucune indemnité ne lui est due.

Les circonstances de l'affaire au principal relèvent de cette dernière hypothèse.

La Cour constitutionnelle est amenée à analyser en substance s'il est conforme au principe constitutionnel d'égalité qu'un salarié occupé par un employeur occupant au moins 25 salariés et remplissant les quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail, reclassé sur le marché du travail externe, ne perçoit pas d'indemnité forfaitaire alors que le salarié reclassé sur le marché du travail externe, occupé par un employeur

occupant au moins 25 salariés et ne remplissant pas les quotas déterminés à l'article L. 562-3 du Code du travail mais qui est dispensé par la Commission mixte de l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que celui-ci lui causerait, perçoit une telle indemnité.

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable.

Le salarié, occupé dans une entreprise d'au moins 25 travailleurs, qui est en reclassement externe parce que l'employeur remplit les quotas prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, et le salarié, occupé dans une entreprise d'au moins 25 travailleurs, qui est en reclassement externe parce que l'employeur est dispensé de le reclasser en interne en raison des préjudices graves que le reclassement interne lui causerait, se trouvent dans une situation comparable.

Le traitement par la loi de ces deux situations comparables est cependant différent : dans la seconde hypothèse le salarié touche une indemnité forfaitaire en fonction de son ancienneté tandis que dans la première il n'en touche pas.

Le législateur peut, sans violer le principe d'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, à condition que la différence instituée procède de disparités objectives et qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Selon les travaux préparatoires à la loi du 24 juillet 2020, dont résulte le dispositif du reclassement interne et externe sous son régime actuel soumis à l'appréciation de la Cour, son but était, entre autres, d'une part, d'améliorer la situation financière des personnes en reclassement professionnel et, d'autre part, de réintroduire des seuils au-dessus desquels les employeurs ne sont pas tenus de procéder à un reclassement interne. La Cour admet que l'ensemble du système peut encore poursuivre comme objectif de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ou se trouvant en reclassement interne ou externe.

Aucun élément à la disposition de la Cour n'explique la différence de traitement instituée par le législateur entre les salariés des deux catégories visées par la question préjudicielle.

La combinaison des articles L. 551-2, paragraphe 1, et L. 551-3, paragraphe 1, du Code du travail, en ce qu'elle n'accorde pas au salarié qui fait l'objet d'une mesure de reclassement externe en raison du fait que son employeur qui atteint les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail n'est pas tenu de procéder à une mesure de reclassement interne le bénéfice de l'indemnité forfaitaire qui revient au salarié qui fait l'objet d'une mesure de reclassement externe suite à la dispense

accordée à l'employeur de procéder à un reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, institue entre ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée au but. Elle n'est, par contre, pas conforme au principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

1.4 Sur la portée de la déclaration d'anti-constitutionnalité

Aux termes de l'article 112, paragraphe 8, de la Constitution révisée

« Les dispositions des lois déclarées non conformes à la Constitution par un arrêt de la Cour Constitutionnelle cessent d'avoir un effet juridique le lendemain de la publication de cet arrêt dans les formes prévues pour la loi, à moins que la Cour Constitutionnelle n'ait ordonné un autre délai. La Cour Constitutionnelle détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause. »

L'alignement du régime juridique des salariés soumis à une mesure de reclassement professionnel externe dont l'employeur, occupant au moins 25 travailleurs, remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail sur celui des salariés soumis à une mesure de reclassement professionnel externe dont l'employeur, occupant au moins 25 travailleurs, bénéficie d'une dispense à l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en conférant au premier le droit au paiement de l'indemnité forfaitaire, conduirait à obliger l'employeur qui remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail au paiement de l'indemnité forfaitaire.

L'employeur dispensé de l'obligation de reclassement interne parce qu'il remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail et l'employeur qui est dispensé de l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait ne se trouvent pas dans une situation comparable.

Soumettre l'employeur dispensé de l'obligation de reclassement interne parce qu'il remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail au paiement de l'indemnité forfaitaire à laquelle est tenu l'employeur qui est dispensé de l'obligation de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait est susceptible de créer une discrimination à rebours engendrant un nouveau déséquilibre, cette fois-ci entre l'employeur qui remplit les quotas visés à l'article L. 562-3 du Code du travail et l'employeur qui ne remplit pas les quotas mais est dispensé de reclassement interne en raison des préjudices graves que cette mesure lui causerait, en traitant de façon identique deux situations qui ne sont pas comparables.

Le système tel que mis en place par le législateur engendre ainsi ou bien un traitement inégalitaire injustifié du salarié, ou bien, au cas où le salarié dont l'employeur remplit les quotas visés à l'article L.562-3 du Code du travail bénéficie de l'indemnité forfaitaire, un traitement inégalitaire injustifié de l'employeur.

La décision de la Cour ne peut avoir pour effet de remplacer un traitement inégalitaire injustifié par un autre traitement inégalitaire injustifié.

La Cour ne saurait se substituer au législateur dans ses choix politiques pour rétablir un régime cohérent non-discriminatoire.

Dès lors, il convient de décider qu'en attendant l'intervention réparatrice du législateur, le régime législatif actuel doit continuer à s'appliquer et son incohérence se résout le cas échéant par la mise en cause de la responsabilité civile de l'État.

2. Compte épargne temps (CET) : Une clause prévoyant la perte automatique d'heures supplémentaires inscrites au CET est défavorable aux salariés et est donc nulle.

Arrêt de la Cour d'appel du 24 octobre 2024, n°CAL-2021-01038 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié a travaillé comme chauffeur routier international pour la société SOCIÉTÉ1.) du 16 septembre 1998 jusqu'à sa retraite, le 28 février 2017.

Le 6 mars 2018, il a saisi le tribunal du travail pour réclamer 22 643,21 €, correspondant à 908,31 heures supplémentaires qu'il estime impayées.

Il affirme que l'employeur avait inscrit ces heures dans un « compte épargne temps » imposé sans base légale ni conventionnelle, et que ce système entraînait la perte automatique des heures non récupérées.

Il soutient aussi que la prescription triennale ne devait courir qu'à la clôture du compte, intervenue lors de son départ en 2017.

L'employeur reconnaît l'existence du compte épargne temps et sa logique de perte automatique.

Il affirme cependant l'avoir instauré en concertation avec la délégation du personnel et l'ITM, et dans le cadre de périodes de référence autorisées.

Par jugement du 21 juin 2021, le tribunal du travail a déclaré prescrites les demandes antérieures à mars 2015.

Il a jugé que le compte épargne temps était nul, car créé avant son encadrement légal, sans accord des salariés et en violation des textes applicables. La prescription devait donc courir à chaque échéance salariale. Le salarié a fait appel du jugement le 30 juillet 2021.

2.2 Arguments du salarié

Le salarié demande d'abord que seule la règle imposant la perte automatique des heures supplémentaires soit déclarée nulle, et non le compte épargne temps dans son ensemble. Il soutient que, puisque le compte n'aurait été clôturé que le 28 février 2017, la prescription triennale n'aurait commencé à courir qu'à cette date.

Selon lui, sa demande en paiement des salaires serait donc entièrement recevable.

Si la Cour devait considérer le compte épargne temps comme valable, il demande alors que soit retenue une période de référence annuelle, du 1^{er} janvier au 31 décembre, avec un report possible jusqu'au 31 mars. Dans ce cas, seules les heures antérieures au 1^{er} janvier 2014 seraient prescrites.

À titre subsidiaire, si une période de référence de quatre mois devait être retenue, seules les demandes antérieures au 1^{er} novembre 2014 seraient prescrites. À titre encore plus subsidiaire, si la Cour retenait une période de référence de trois mois, seules les demandes antérieures au 1^{er} décembre 2014 seraient prescrites.

Le salarié affirme qu'il n'a jamais donné son accord, ni sur le principe du compte épargne temps, ni sur ses modalités, ni sur la perte automatique des heures.

Il estime que ce système avait été instauré par l'employeur dans son seul intérêt, notamment pour éviter le paiement immédiat des heures supplémentaires. Il souligne enfin que plusieurs documents internes montrent que les salariés ont contesté ce fonctionnement dès 2012.

2.3 Arguments de l'employeur

La société affirme que la demande du salarié est prescrite, en application de l'article L.221-2 du Code du travail et de l'article 2277 du Code civil. Par appel incident, elle demande que toutes les heures supplémentaires effectuées avant le 1^{er} décembre 2014 soient déclarées prescrites, ou à tout le moins celles antérieures au 1^{er} janvier 2015 selon une période de référence de quatre mois, ou encore selon une période de référence annuelle.

L'employeur reproche au tribunal de ne pas avoir reconnu que le régime du compte épargne temps était valide dans son intégralité. Il soutient l'avoir mis

en place dès le 1^{er} décembre 2004 avec l'accord de la délégation du personnel et de l'ITM. Selon la société, les documents internes de 2004 à 2008 prouvent l'existence d'un accord commun sur le principe du compte épargne temps et sur ses modalités, y compris la perte automatique des heures non récupérées.

L'employeur affirme que les salariés connaissaient parfaitement ce système, qu'il avait été affiché, appliqué pendant plus de dix ans, et n'avait suscité aucune contestation à l'époque. Il estime que ce dispositif n'était contraire ni à la loi, ni aux conventions collectives en vigueur, et qu'il avait été instauré dans l'intérêt de l'ensemble du personnel. Si la Cour devait confirmer la nullité du régime, la société soutient toutefois que cette nullité devait viser l'ensemble du compte épargne temps, ce qui implique de confirmer également la prescription pour les heures antérieures à mars 2015.

2.4 Appréciation de la Cour

Suivant la « *communication interne* » du 7 décembre 2004, l'employeur SOCIÉTÉ1.) a mis en place un « *barème conventionnel des salaires* » applicable à partir du 1^{er} décembre 2004, prévoyant la comptabilisation des heures de travail supplémentaires sur un compte épargne temps avec une « *échéance du compteur* » fixée à une référence annuelle du 1^{er} janvier au 31 décembre, soldée le 31 mars de l'année suivante, ce qui entraîne une perte automatique des heures non récupérées au 31 mars. Bien qu'aucun compte rendu de la réunion du 22 septembre 2004 avec la SOCIÉTÉ4.) ne soit versé, et que la « *communication interne* » ne mentionne pas la délégation du personnel, la Cour relève que le compte rendu du 6 avril 2005 renvoie, pour les « *litiges de calcul de salaire* », sans réserve au « *barème conventionnel des salaires communication interne du 7 décembre 2004* », de sorte qu'elle déduit que la délégation du personnel a été d'accord tant avec le principe qu'avec les modalités de fonctionnement du compte épargne temps ainsi défini.

a. Cadre légal applicable

La Cour constate qu'en décembre 2004, aucune disposition légale ou conventionnelle ne mentionnait le principe du compte épargne temps, cette notion n'apparaissant qu'aux alinéas (1) et (2) de l'article L. 211-27 du Code du travail introduit par la loi du 13 mai 2008, le régime même du compte épargne-temps n'ayant reçu un cadre légal précis qu'avec la loi du 12 avril 2019 sous les articles L. 235-1 du Code du travail.

La Cour approuve le tribunal d'avoir rappelé l'article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970, les articles 6.3 et 7.2.2. de la CCT du 28 avril 2003 et du 9 mai 2006, ainsi que les articles 19.1, 33.1 et 33.2.2. de la CCT du 23 avril 2010, et retient avec lui que ces dispositions combinées prévoient le paiement d'une majoration de salaire pour chaque heure supplémentaire et la com-

pensation des heures supplémentaires prestées par du temps de repos, sans jamais prévoir ni la perte automatique des heures supplémentaires après l'écoulement d'une période de référence, ni leur comptabilisation dans un compte épargne temps.

b. Caractère d'ordre public et directive européenne

La Cour écarte l'argument de l'employeur selon lequel, en l'absence de texte exprès, les parties auraient pu contractuellement prévoir la perte automatique des heures supplémentaires non compensées, en rappelant que les dispositions légales et conventionnelles en droit du travail présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent des avantages aux salariés, auxquels il ne peut être dérogé que dans un sens plus favorable.

Une clause prévoyant la perte automatique d'heures supplémentaires inscrites dans un compte épargne temps est dès lors défavorable aux salariés. La Cour se réfère encore à l'article 17.2 de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, qui n'admet des dérogations qu'à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur ou une protection appropriée soient accordées, ce qui n'est manifestement pas le cas d'une perte automatique des heures non compensées.

c. Interprétation de l'article L. 211-27

La Cour confirme que l'article L. 211-27, dans sa version issue de la loi du 13 mai 2008, offre deux options : soit les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées pendant la période de référence suivante, soit elles sont comptabilisées sur un compte épargne temps, sans qu'il ne résulte de ce texte une perte automatique. Elle rappelle que le complément introduit par la loi du 23 décembre 2016, permettant un report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante, ne vise que les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence et non les heures comptabilisées dans un compte épargne temps, de sorte que la société SOCIÉTÉ1.) ne peut utilement s'en prévaloir pour justifier la perte automatique d'heures.

Elle constate également que ni l'article 19 ni l'article 33.1 de la CCT du 1^{er} février 2010 ne prévoient la perte des heures supplémentaires, le seul article relatif à leur rémunération étant l'article 33.2.2., qui se limite à fixer un taux de majoration.

d. Les modalités du compte épargne temps

Il en résulte, comme l'a retenu à bon droit le tribunal du travail, que le régime du compte épargne temps tel que mis en place par la société SOCIÉTÉ1.) (en ce qu'il prévoit une perte automatique des heures supplémentaires après une période de référence annuelle à solder au plus tard le 31 mars de l'année suivante, puis des

périodes trimestrielles ou semestrielles) est contraire aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur tant au moment de sa mise en place qu'en cours d'exécution, et qu'il n'a jamais été modifié par l'employeur dans un sens plus favorable aux salariés.

L'argument selon lequel le salarié n'aurait que « très peu » utilisé de repos compensateur est déclaré dénué de pertinence, l'absence de demande de compensation en cours de relation de travail ne pouvant entraîner la perte du droit au paiement des heures supplémentaires.

e. Sanction retenue par la Cour

S'agissant de la sanction, la Cour écarte la thèse d'une annulabilité du compte épargne temps dans son intégralité, dès lors qu'elle retient qu'il a été mis en place en décembre 2004 avec l'accord de la délégation du personnel : le compte épargne temps existe donc en tant que compteur sur lequel ont été épargnées les heures supplémentaires du salarié et « reste valable ».

L'annulation est limitée aux seules modalités d'utilisation et de fonctionnement du compte épargne temps, à savoir la fixation d'une période de référence endéans laquelle les heures supplémentaires comptabilisées doivent être récupérées et l'échéance du 31 mars de l'année suivante après laquelle les heures non récupérées sont automatiquement perdues.

f. Prescription triennale

Les heures supplémentaires comptabilisées sur le compte épargne temps sont qualifiées de créances salariales soumises à la prescription triennale de l'article L. 221-2 du Code du travail, ce délai commençant à courir à partir du 28 février 2017, date à laquelle le salarié a quitté l'entreprise et à laquelle son compte a été clôturé. La requête datant du 6 mars 2018, la Cour retient, par réformation, que le moyen tiré de la prescription à agir soulevé par la société SOCIÉTÉ1.) est à rejeter et que la demande du salarié est recevable dans son intégralité.

3. Reclassement professionnel : Le salarié n'occupant pas son dernier poste depuis plus de trois ans ne peut être éligible au reclassement professionnel que s'il dispose d'un certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail lors de l'embauche à ce poste, ou d'un certificat antérieur retranscrit au moment de cette embauche.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 23 octobre 2025 n° COMIX 2025/0083, n°2025/0205

3.1 Faits et rétroactes

Dans cette affaire, X a été déclarée inapte par le médecin du travail, qui a saisi la commission mixte de reclassement (COMIX) le 3 juillet 2024. Par décision du 30 août 2024, la COMIX a refusé son reclassement au motif qu'elle ne justifiait pas de trois ans d'ancienneté auprès de son employeur actuel, la société SOCIÉTÉ A, et qu'elle ne disposait pas d'un certificat d'aptitude établi lors de son embauche à ce poste. Le Conseil arbitral, estimant nécessaire de vérifier si le poste occupé chez SOCIÉTÉ A était sensiblement identique à celui précédemment occupé chez SOCIÉTÉ B (poste pour lequel X disposait d'un certificat d'aptitude valable jusqu'au 20 septembre 2024), a ordonné une expertise, laquelle a conclu à la similitude des postes.

Par jugement du 21 mars 2025, il a jugé que la COMIX avait refusé à tort le reclassement et a renvoyé l'affaire pour poursuite d'instruction.

L'ÉTAT a interjeté appel en soutenant, d'une part, que X, n'ayant pas trois ans d'ancienneté, devait impérativement présenter un certificat d'aptitude établi lors de son embauche chez SOCIÉTÉ A, ce qui faisait défaut, et qu'une expertise postérieure ne pouvait se substituer à ce document exigé par la loi.

D'autre part, que la transcription d'un certificat antérieur n'est possible qu'au moment de l'embauche conformément à l'article L. 326-2 du Code du travail, et ne peut être réalisée a posteriori, la simple similitude des postes ne permettant pas d'y suppléer.

L'ÉTAT affirme également que la COMIX n'avait aucune obligation de solliciter un expert, l'article L. 552-1(2) alinéa 3 ne prévoyant qu'une faculté, et que la commission pouvait légitimement se fier à l'appréciation du médecin du travail qui avait indiqué que X ne remplissait pas les conditions légales d'éligibilité.

X, pour sa part, demande la confirmation du jugement, soutenant qu'elle disposait bel et bien d'un certificat d'aptitude valable lors de son embauche, celui établi pour son poste identique chez SOCIÉTÉ B, et qu'aucun nouveau certificat n'était nécessaire puisqu'elle exerçait la même activité.

Elle fait valoir que la continuité des conditions de travail rendait ce certificat pleinement opérant et qu'elle remplissait dès lors les conditions pour bénéficier d'un reclassement professionnel.

3.2 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Les parties sont en désaccord si la décision de la COMIX de refuser le reclassement de X est justifiée.

Aux termes de l'article L. 326-1 du Code du travail « *Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail. L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.* ».

L'article L. 326-2 du même code poursuit « *... Si un salarié change d'employeur, le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste peut, sur le vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste précédent conformément à l'article L. 326-8, conclure à l'aptitude du salarié pour le nouveau poste, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent. Si le poste nouveau relève d'un autre service de santé au travail que l'ancien, ce dernier est tenu de remettre la dernière fiche d'examen médical au service de santé au travail désormais compétent, à la demande de celui-ci.* ».

L'article L. 551-1 (1) du code du travail, tel qu'issu de la loi du 23 juillet 2015, dispose que : « *Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.* ».

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine. ».

Suivant l'exposé des travaux parlementaires, « *L'employeur ayant l'obligation de soumettre le salarié à un examen médical d'embauche en vertu de l'article L. 326-1 du Code du travail, le certificat d'aptitude au poste de travail devient une condition d'ouverture pour les salariés engagés de moins de trois ans. Ce certificat d'aptitude doit dès lors avoir une valeur probante significative, d'où l'importance que doit être accordée audit examen d'embauche. Ce certificat ne doit pas constituer une simple formalité* ² ».

Dans son avis, le Conseil d'état souligne également « *l'importance désormais accordée au certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail lors de l'embauche au (dernier) poste de travail. Le salarié n'est exigible pour un éventuel reclassement que s'il est en possession du certificat d'aptitude en question, qui est par ailleurs transmis à la Commission mixte* ³ ».

Il est constant en cause que X a travaillé auprès de la société SOCIÉTÉ B du 1^{er} septembre 2019 au 14 novembre 2021 en qualité de « *employé administratif* ». *Suivant certificat de travail dressé le 24 novembre 2021 par la société SOCIÉTÉ B, la dernière fonction occupée par X au sein de sa société était celle de « comptable ».*

Suite à la mesure d'instruction ordonnée par le Conseil arbitral, il est établi que le poste de travail exercé par X auprès de la société SOCIÉTÉ A est similaire à celui exercé auprès de son employeur précédent.

En date du 20 septembre 2019, X a été déclarée apte au poste « *employé administratif* » auprès de la société SOCIÉTÉ B, employeur précédent. Ledit avis médical a une validité jusqu'au 20 septembre 2024.

X a été embauchée pour une année par la société SOCIÉTÉ A avec effet au 1^{er} février 2022. À partir du 1^{er} février 2023, X a été liée par un contrat de travail à durée indéterminée à cette même société.

Il est constant en cause qu'au moment de la saisine de la COMIX en date du 3 juillet 2024, X n'a pas eu une ancienneté de trois ans auprès de son employeur, la société SOCIÉTÉ A.

Il est également incontesté que ce nouvel employeur a omis de soumettre X à un examen médical d'aptitude au moment de l'embauche, tel que prévu par l'article L. 326-1 du code du travail.

Bien que le certificat d'aptitude dressé par le médecin de travail pour le poste de travail auprès de la société SOCIÉTÉ B, ancien employeur de la salariée, ait eu une validité jusqu'au 20 septembre 2024, c'est-à-dire également au moment de son engagement comme comptable auprès de la société A, cette dernière a omis de faire retranscrire l'aptitude de sa salariée constatée auprès d'un ancien employeur conformément aux dispositions de l'article L. 326-2 précité.

Conformément aux dispositions claires des articles L. 326-1, L. 326-2 et L. 551-1 (1) du Code du travail, au moment de l'embauche par un nouvel employeur, la salariée doit soit disposer d'un certificat d'aptitude dressé à ce moment par le médecin du travail, soit son ancien certificat d'aptitude pour un poste similaire doit être retranscrit si le médecin du travail compétent en vertu du nouveau poste conclut à l'aptitude du salarié pour le nouveau poste.

² Cf. Exposé des motifs Travaux Parlementaires N° 6555, page 27.

³ Cf. Travaux Parlementaires N° 655-3, page 3, point 7.

Le seul fait que X ait été déclarée apte à la fonction de comptable auprès d'un ancien employeur ne supplée pas à l'exigence spécifique d'un certificat d'aptitude au moment de l'embauche de l'article L. 551-1 du Code du travail, respectivement de la transcription prévue à l'article L. 326- 2 du même code.

Le certificat d'aptitude doit exister lors de l'embauche et il n'est pas possible de procéder postérieurement à l'embauche à la transcription de l'ancien certificat d'aptitude sans avoir respecté les conditions édictées par l'article L. 326-2 du Code du travail. Il n'est pas davantage possible de considérer à postériori l'existence d'une telle transcription du fait de la similitude des postes de travail auprès de l'ancien et le nouvel employeur.

Les termes des articles L. 326 et L. 551-1 (1) du Code du travail sont clairs, en ce que le salarié qui n'occupe pas son dernier poste de travail depuis plus de trois ans n'est éligible pour le reclassement professionnel que sous condition qu'il soit en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauchage à ce dernier poste, respectivement d'un ancien certificat d'aptitude retranscrit, le législateur ayant eu l'intention d'éviter des abus par les salariés ou employeurs engageant des travailleur inaptes pour qu'ils puissent profiter de la mesure de reclassement professionnel.

L'appel est dès lors fondé et le jugement rendu par le Conseil arbitral est à réformer. Partant, c'est à bon droit que la COMIX lors de sa séance du 30 août 2024 a décidé de refuser le reclassement de X.

4. Droit européen : Détermination de la loi applicable en cas de déplacement du lieu de travail habituel.

Arrêt de la Cour (première chambre) du 11 décembre 2025, Locatrans Sàrl contre ES., C-485/24

4.1 Faits et procédure

En 2002, l'entreprise de transport Locatrans, établie au Luxembourg, a engagé un ressortissant français en qualité de conducteur. Le contrat de travail prévoyait que la relation de travail serait soumise au droit luxembourgeois et précisait que le conducteur devait effectuer des transports dans plusieurs pays européens, dont la France.

L'activité du conducteur s'est progressivement concentrée en France, ce que l'employeur a reconnu en 2014, en invoquant une obligation d'affiliation à la sécurité sociale française. La même année, à la suite du refus du conducteur d'une réduction de son temps de travail, Locatrans a mis fin à la relation de travail.

Le conducteur a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon (France), lequel a rejeté ses demandes après les avoir examinées sur la base du droit du travail luxembourgeois. Or, la Cour d'appel de Dijon a infirmé cette décision, jugeant que, conformément à la convention de Rome, la loi française devait s'appliquer en raison du lieu habituel d'exécution du travail en France. Locatrans a alors formé un pourvoi en cassation.

Dans ces conditions, la Cour de cassation (France) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicelle suivante :

« Les articles 3 et 6 de la Convention de Rome doivent-ils être interprétés en ce sens que, dans l'hypothèse où le salarié exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un État contractant, il convient, pour déterminer la loi qui serait applicable à défaut de choix des parties,

de tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail ou si la période de travail la plus récente devrait être retenue lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée à un endroit déterminé, exerce ensuite ses activités de manière durable en un lieu différent, destiné, selon la volonté claire des parties, à devenir un nouveau lieu de travail habituel ?»

4.2 Droit de l'Union européenne

CONVENTION SUR LA LOI APPLICABLE AUX OBLIGATIONS CONTRACTUELLES OUVERTE À LA SIGNATURE À ROME LE 19 JUIN 1980

Article 3

1. « Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.
2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions de la présente convention. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article 9 et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. *Le choix par les parties d'une loi étrangère, assorti ou non de celui d'un tribunal étranger, ne peut, lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés au moment de ce choix dans un seul pays, porter atteinte aux dispositions auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger par contrat, ci-après dénommées « dispositions impératives ».*
4. *L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 8, 9 et 11. »*

Article 6

1. *« Nonobstant les dispositions de l'article 3, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection qui lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article.*
2. *Nonobstant les dispositions de l'article 4 et à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi:*
 - a) *par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays,*
ou
 - b) *si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable. »*

4.3 Appréciation de la Cour

La Cour répond que le nouveau lieu de travail, destiné à devenir le lieu de travail habituel, doit être pris en compte dans le cadre de l'examen de l'ensemble des circonstances afin de déterminer la loi applicable à défaut de choix par les parties.

La convention de Rome limite la liberté de choix de la loi applicable par les parties, en ce sens que ce choix ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable en l'absence d'un tel choix.

Afin de déterminer la loi applicable dans une telle situation, la convention prévoit deux critères de rattachement, celui du pays dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail ou, à défaut, celui du pays où se situe l'établissement qui a embauché le travailleur. Toutefois, ces deux critères ne s'appliquent pas lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de ce dernier est applicable.

Selon la Cour, le premier critère ne permet pas d'identifier un pays lorsque, au cours de l'ensemble de la relation de travail, le lieu de travail habituel s'est déplacé d'un pays à un autre. Il convient alors de se référer au second critère, à savoir celui du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur, lequel se situe en l'espèce à Bettembourg (Luxembourg).

Toutefois, la Cour de cassation devra déterminer s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail en cause présente des liens plus étroits avec la France. Dans le cadre de cet examen, il conviendra de tenir compte de tous les éléments qui caractérisent la relation de travail, tels que le dernier lieu de travail habituel du conducteur et l'obligation d'affiliation à la sécurité sociale française.

4.4 Décision de la Cour

« Les articles 3 et 6 de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980, et notamment le dernier membre de phrase de l'article 6, paragraphe 2, doivent être interprétés en ce sens que, lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée en un lieu déterminé, est amené à exercer ses activités en un lieu différent, destiné à devenir le nouveau lieu de travail habituel de ce travailleur, il convient de tenir compte de ce dernier lieu, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des circonstances, en vue de déterminer la loi qui serait applicable à défaut de choix des parties. »