



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

1. **Arriérés de salaires** : une demande en paiement de salaires est recevable dès lors qu'elle est suffisamment claire et chiffrée ..... p.2
2. **Chômage** : la qualification de chômeur involontaire s'impose lorsqu'elle résulte d'une décision passée en force de chose jugée et ne peut pas être remise en cause par l'ADEM ..... p.3
3. **Modification du contrat de travail et changement d'affectation** : l'appréciation de la modification essentielle du contrat de travail doit reposer sur une analyse précise et privilégier les éléments objectifs plutôt que le ressenti du salarié ..... p.5
4. **Travail un jour férié légal en semaine dans le secteur bancaire** : la rémunération globale est de 300 % du salaire horaire normal, sans majoration supplémentaire pour heures supplémentaires ..... p.6
5. **Droit européen** : les autorités publiques peuvent, lors de l'attribution de marchés publics, favoriser les entreprises qui encouragent la négociation collective et favorisent des emplois de qualité ..... p.8

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



# 1. Arriérés de salaires : une demande en paiement de salaires est recevable dès lors qu'elle est suffisamment claire et chiffrée.

Arrêt de la Cour d'appel du 3 avril 2025, n°CAL-2024-00408 du rôle

## 1.1 Faits et procédure

Une salariée a introduit, le 10 août 2023, une demande devant le Tribunal du travail de Luxembourg afin d'obtenir le paiement de 9 744,12 euros au titre d'arriérés de salaires pour les mois d'avril à juin 2022. Son ancien employeur a formé une demande reconventionnelle tendant à obtenir 23 400 euros, en soutenant que la salariée aurait encaissé des loyers et cautions appartenant à la société.

Par jugement du 12 janvier 2024, le Tribunal du travail a déclaré les demandes recevables, rejeté l'exception de libellé obscur (c'est-à-dire l'argument selon lequel la demande serait imprécise ou incompréhensible), et condamné l'employeur à payer 6 698,86 euros à la salariée, après compensation avec une partie de la demande reconventionnelle, admise à hauteur de 2 200 euros.

L'employeur a interjeté appel. Il conteste la recevabilité de la demande initiale, critique le montant retenu, demande la condamnation de la salariée au paiement intégral des sommes réclamées et sollicite des mesures d'instruction (enquête et production forcée de pièces bancaires).

## 1.2 Arguments de la salariée

La salariée soutient que sa demande est suffisamment claire et détaillée, puisqu'elle vise explicitement le paiement de salaires non versés pour des périodes déterminées et qu'elle est chiffrée précisément.

Elle conteste avoir encaissé les sommes réclamées par l'employeur et, en tout état de cause, estime que celui-ci n'apporte pas la preuve de ses allégations.

## 1.3 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que la requête introductive d'instance est entachée de libellé obscur, car elle mélangerait plusieurs notions et ne permettrait pas de comprendre clairement l'objet de la demande.

Il affirme également que la salariée a encaissé des loyers et cautions appartenant à la société, et reproche aux juges de première instance d'avoir écarté son offre de preuve, qu'il estime pourtant précise et pertinente. Il demande en conséquence la condamnation de la salariée au remboursement des sommes litigieuses.

## 1.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel confirme d'abord que la demande de la salariée est recevable, en rappelant que, conformément à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, une requête est valable dès lors qu'elle permet à la partie adverse de comprendre l'objet de la demande. En l'espèce, la salariée a clairement identifié les périodes concernées et le montant réclamé, de sorte que l'employeur n'a pas été empêché de préparer sa défense.

La Cour déclare ensuite irrecevables les conclusions tardives de la salariée, sur le fondement des articles 222-1 et 222-2 du Nouveau Code de procédure civile, qui imposent des délais stricts pour conclure. Les conclusions ayant été déposées hors délai, elles sont frappées de forclusion (c'est-à-dire qu'elles ne peuvent plus être prises en compte).

Sur le fond, la Cour constate que l'employeur ne conteste pas réellement devoir une partie des salaires et ne prouve pas leur paiement. Le non-paiement est même corroboré par un courrier dans lequel l'employeur propose une compensation avec des sommes prétendument dues par la salariée.

Concernant la demande reconventionnelle, la Cour relève que les seuls virements prouvés (2 200 euros) sont intervenus après la fin du contrat de travail, ce qui soulève une difficulté : il n'est pas établi que ces encaissements aient eu lieu dans le cadre de la relation de travail.

Par ailleurs, les contrats de bail invoqués sont antérieurs à l'embauche de la salariée, ce qui rend incertaine son implication.

Dès lors, la Cour estime qu'une question essentielle doit être tranchée : la demande reconventionnelle relève-t-elle réellement du droit du travail ?

Autrement dit, les juridictions du travail sont-elles compétentes pour en connaître ? Cette question est d'ordre public, ce qui signifie qu'elle doit être examinée même si les parties ne l'ont pas soulevée.

En conséquence, la Cour décide de rouvrir les débats afin d'inviter les parties à s'exprimer sur la compétence matérielle des juridictions du travail.

## 2. Chômage : la qualification de chômeur involontaire s'impose lorsqu'elle résulte d'une décision passée en force de chose jugée et ne peut pas être remise en cause par l'ADEM.

Arrêt de la Cour de cassation du 12 février 2026, n° CAS-2025-00131

### 2.1 Faits et procédure

Une agente de l'État s'est vu refuser l'indemnité de chômage complet par l'ADEM, puis par la Commission spéciale de réexamen (CSR) dans une décision du 20 février 2020 confirmant une première décision du 6 décembre 2019, au motif que la perte de son emploi ne résultait pas d'un chômage involontaire, l'État ayant mis fin à son contrat de travail pour absence injustifiée. L'intéressée a contesté ce refus devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Entre-temps, le Tribunal administratif, saisi du litige relatif à la rupture du contrat de travail, a jugé qu'il n'y avait pas lieu de résilier ce contrat.

Se fondant sur cette décision, le 31 mars 2023, le Conseil arbitral a considéré que l'intéressée ne pouvait plus être regardée comme une personne volontairement privée d'emploi et a renvoyé le dossier à l'ADEM pour qu'elle poursuive l'examen de sa demande de chômage. Par la suite, l'ADEM a de nouveau refusé l'indemnité par décision du 22 mai 2023, refus confirmé par la CSR le 14 septembre 2023, cette fois au motif que l'intéressée n'avait pas demandé devant le Tribunal administratif l'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage complet. Saisie d'un nouveau recours, la juridiction de première instance de la sécurité sociale a déclaré ce recours non fondé.

En appel, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a réformé cette décision : il a jugé que l'ADEM avait eu tort de refuser l'indemnité sur le fondement de l'article L. 521-4, paragraphe 5, du Code du travail, et a renvoyé le dossier à l'ADEM pour qu'elle continue l'instruction de la demande. Un pourvoi en cassation a alors été introduit contre cet arrêt.

### 2.2 Moyens de cassation

Dans son premier moyen, l'ADEM (demanderesse en cassation) reproche au Conseil supérieur de la sécurité sociale d'avoir retenu que la salariée devait être considérée comme chômeur involontaire ab initio, c'est-à-dire dès l'origine, au moment du dépôt de sa demande de chômage, sans avoir, selon elle, suffisamment justifié cette qualification par des constatations concrètes.

Le raisonnement critiqué est le suivant : le Conseil supérieur s'est appuyé sur le jugement du Conseil arbitral du 31 mars 2023, qui n'a pas été contesté et qui a donc autorité de chose jugée (c'est-à-dire qu'il s'impose définitivement aux parties), pour affirmer que la salariée

devait être regardée comme chômeur involontaire dès sa demande.

Sur cette base, il a considéré qu'on ne pouvait pas lui reprocher de ne pas avoir suivi la procédure spécifique applicable aux personnes considérées comme chômeurs volontaires, notamment la procédure d'attribution provisionnelle des indemnités. Il en a déduit que le refus de l'ADEM ne pouvait pas être fondé sur l'article L. 521-4, paragraphe 5, du Code du travail, qui régit précisément les situations où la personne n'est pas reconnue comme chômeur involontaire dès le départ. Toutefois, l'ADEM soutient que cette conclusion est insuffisamment motivée. Selon elle, le Conseil supérieur affirme que la salariée est chômeur involontaire dès l'origine, mais sans expliquer concrètement pourquoi, alors même que les éléments du dossier conduiraient à une conclusion inverse. Elle invoque dès lors un défaut de base légale, c'est-à-dire une motivation insuffisante pour justifier juridiquement la décision.

Dans son second moyen, l'ADEM invoque une violation de la loi. Elle rappelle que l'article L. 521-3 du Code du travail ouvre le droit à l'indemnité de chômage complet uniquement si la personne est chômeur involontaire au moment de sa demande.

À défaut, c'est l'article L. 521-4 du Code du travail, et en particulier son paragraphe 5, qui doit s'appliquer, en prévoyant un régime spécifique.

Or, selon l'ADEM, le Conseil supérieur, en jugeant que le refus fondé sur l'article L. 521-4, paragraphe 5, n'était pas justifié et en permettant la poursuite de l'examen de la demande sur la base de l'article L. 521-3, a nécessairement admis que la salariée remplissait la condition de chômage involontaire dès l'origine, ce qui serait erroné.

L'ADEM soutient donc que les juges ont mal appliqué les textes, en écartant à tort l'article L. 521-4, paragraphe 5, et en appliquant l'article L. 521-3 sans que ses conditions soient réunies.

Ainsi, elle fait valoir que le Conseil supérieur ne pouvait pas considérer la salariée comme relevant du régime normal d'indemnisation du chômage, dès lors que la condition essentielle (être chômeur involontaire dès le dépôt de la demande) n'était pas, selon elle, établie. Il aurait donc dû maintenir l'application du régime spécifique prévu par l'article L. 521-4, paragraphe 5, du Code du travail.

## 2.3 Réponse de la Cour

S'agissant d'abord du premier moyen, l'ADEM soutenait que l'arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale était insuffisamment motivé, parce qu'il retenait que la salariée devait être considérée comme chômeur involontaire ab initio (c'est-à-dire dès l'origine, dès l'introduction de sa demande d'indemnité de chômage complet) sans avoir, selon elle, fait les constatations nécessaires pour justifier cette conclusion.

La Cour de cassation rejette toutefois ce moyen non pas sur le fond, mais pour une raison de technique juridique : elle rappelle que le défaut de base légale est un moyen de fond par lequel on reproche à une juridiction de ne pas avoir constaté tous les faits nécessaires pour permettre l'application correcte d'une règle de droit déterminée.

Autrement dit, lorsqu'une partie invoque un défaut de base légale, elle doit impérativement indiquer quel texte légal précis aurait été mal appliqué faute de constatations suffisantes.

Or, en l'espèce, la Cour constate que le demandeur en cassation n'a pas précisé la disposition légale prétendument violée. Faute d'avoir rattaché son grief à un article de loi déterminé, le moyen ne répond pas aux exigences de recevabilité en cassation. La Cour en déduit que le premier moyen est irrecevable, c'est-à-dire qu'il ne peut même pas être examiné au fond.

La Cour examine ensuite le second moyen, dans lequel l'ADEM reprochait aux juges d'appel d'avoir violé les textes visés au moyen, en particulier en considérant la salariée comme chômeur involontaire ab initio, alors que, selon elle, la salariée aurait dû être regardée comme chômeur volontaire au moment de l'introduction de la demande d'indemnité de chômage complet. Dans cette logique, l'ADEM soutenait que les juges auraient dû appliquer l'article L. 521-4, paragraphe 5, du Code du travail, qui prévoit le régime applicable lorsque la personne ne peut pas être traitée comme chômeur involontaire dès sa demande, au lieu d'écarter ce texte. La Cour rejette

également ce second moyen, en expliquant qu'il repose sur une lecture erronée de l'arrêt attaqué. Elle précise en effet que les juges d'appel n'ont pas eux-mêmes qualifié la salariée de chômeur involontaire. Cette qualification résultait déjà d'une décision antérieure, à savoir le jugement du Conseil arbitral du 31 mars 2023, lequel n'avait pas été frappé de recours et était donc devenu définitif.

Ce jugement avait expressément retenu que la salariée devait être considérée comme chômeur involontaire ab initio. Dès lors, le Conseil supérieur de la sécurité sociale ne faisait que tirer les conséquences d'une qualification déjà fixée par une décision passée en force de chose jugée ; il ne procédait pas à une nouvelle qualification autonome. Pour cette raison, le grief de l'ADEM ne correspond pas à ce que dit réellement l'arrêt attaqué. En langage de cassation, la Cour dit donc que le moyen manque en fait, ce qui signifie qu'il repose sur une prémisses factuelle inexacte, c'est-à-dire sur une mauvaise compréhension de la décision critiquée.

Après avoir écarté les deux moyens, la Cour statue sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure. Elle estime qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la défenderesse en cassation l'ensemble des frais qu'elle a dû exposer pour se défendre devant la Cour de cassation et qui ne sont pas compris dans les dépens. Elle décide donc de lui accorder une indemnité de procédure de 5.000 euros.

En conséquence, dans le dispositif de son arrêt, la Cour de cassation : reçoit le pourvoi (c'est-à-dire qu'elle admet qu'il était recevable sur le plan procédural), mais le rejette sur le fond ; elle condamne le demandeur en cassation, donc l'ADEM, à payer à la défenderesse en cassation la somme de 5 000 euros au titre de l'indemnité de procédure, et elle le condamne également aux frais et dépens de l'instance en cassation. Autrement dit, la Cour confirme la solution retenue par les juges d'appel et fait supporter à l'ADEM les conséquences financières de son échec devant la Cour de cassation.

### 3. Modification du contrat de travail et changement d'affectation : l'appréciation de la modification essentielle du contrat de travail doit reposer sur une analyse précise et privilégier les éléments objectifs plutôt que le ressenti du salarié.

Arrêt de la Cour d'appel du 13 mars 2025, n° CAL-2023-00902 du rôle

#### 3.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé en 2002 comme employé technique. Il a ensuite évolué vers des fonctions de « Field Manager Audi », avec des responsabilités commerciales. Le 3 mars 2022, l'employeur lui a imposé un changement de poste vers le service « disposition ». Cette décision s'inscrirait dans une réorganisation interne liée au départ d'une collègue.

Le salarié a immédiatement refusé, estimant que ce nouveau poste ne correspond pas à son profil et constitue une dévalorisation. Il saisit le Tribunal du travail pour faire annuler la modification et obtenir sa réintégration. Le tribunal rejette ses demandes. Le salarié interjette appel.

La Cour doit déterminer si le changement d'affectation constitue une modification essentielle du contrat de travail. Elle doit aussi vérifier si cette modification est intervenue en défaveur du salarié.

Si tel est le cas, l'article L.121-7 du Code du travail s'applique. Dans le cas contraire, il s'agit d'un simple exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

#### 3.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient que son nouveau poste est très différent de l'ancien. Il explique qu'il passe d'un rôle de commercial à des tâches essentiellement administratives. Il considère qu'il s'agit d'une rétrogradation et d'une mise à l'écart.

Il affirme que la clause de mobilité ne peut pas justifier une telle décision. Selon lui, l'employeur a modifié son contrat sans respecter la procédure légale. Il insiste aussi sur l'impact personnel de cette situation.

#### 3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur explique que le changement s'inscrit dans une réorganisation normale. Il souligne que le salaire, le lieu de travail et les horaires sont restés identiques.

Il rappelle que le contrat prévoit une possibilité de réaffectation. Il estime que les nouvelles fonctions ne sont pas fondamentalement différentes.

Il ajoute que le salarié n'a pas contesté immédiatement la décision. Par ailleurs, il soutient que le salarié n'a plus d'intérêt à agir en raison de la fin du contrat.

#### 3.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle que l'intérêt à agir s'apprécie au moment de l'introduction de l'appel. À cette date, le salarié était toujours en poste. La fin ultérieure du contrat n'a donc pas d'incidence. Le salarié conserve un intérêt à agir.

La Cour rappelle que l'article L. 121-7 ne s'applique qu'en cas de modification essentielle et défavorable. Elle constate que la rémunération n'a pas changé. Le lieu de travail et les horaires non plus. Le contrat prévoit expressément une possibilité de réaffectation. Cela montre que la fonction n'était pas une clause essentielle.

La Cour compare les deux postes. Elle relève que les deux comportent des responsabilités et des tâches administratives. Le nouveau poste implique aussi des contacts et un rôle de coordination. Le salarié ne prouve pas que ses compétences sont ignorées. Il ne démontre pas non plus une véritable dégradation de sa situation.

La Cour rappelle que l'employeur peut modifier les conditions de travail. Elle vérifie toutefois l'absence d'abus. En l'espèce, le changement répond au départ d'une collègue. Il existe donc un besoin de l'entreprise. L'employeur pouvait aussi définir le profil du poste à pourvoir. Aucun abus n'est donc établi.

La Cour retient que la modification n'est ni essentielle ni défavorable. Elle considère aussi qu'il n'y a pas d'abus. L'article L. 121-7 ne s'applique donc pas. Les demandes du salarié sont rejetées.

En conclusion, la Cour déclare l'appel recevable mais non fondé. Elle confirme le jugement du Tribunal du travail. Elle rejette les demandes du salarié. Elle condamne celui-ci aux frais et dépens.

Un changement de poste n'est pas forcément une modification du contrat. Il faut une atteinte réelle à un élément essentiel. L'absence de modification du salaire, du lieu ou des horaires est déterminante. La présence d'une clause de mobilité renforce la marge de l'employeur. Le salarié doit prouver une dégradation concrète. Une simple impression ne suffit pas.

## 4. Travail un jour férié légal en semaine dans le secteur bancaire : la rémunération globale est de 300 % du salaire horaire normal, sans majoration supplémentaire pour heures supplémentaires.

Arrêts de la Cour de cassation du 5 mars 2026, n° CAS-2025-00148, CAS-2025-00153 et CAS-2025-00154 du registre

### 4.1 Faits et procédure

Trois salariés du secteur bancaire ont réclamé à leur employeur des arriérés de salaire pour des heures prestées lors de jours fériés légaux tombant un jour ouvrable en semaine.

Ils soutenaient que, sur base des dispositions de la convention collective du secteur bancaire, ils auraient dû percevoir une rémunération supérieure à celle qui leur avait été versée. Selon leur lecture des textes, le travail accompli un jour férié légal en semaine devait ouvrir droit, soit à une rémunération totale de 400 %, soit à tout le moins à un paiement distinct du « salaire horaire normal » en plus du salaire mensuel déjà perçu.

Le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré irrecevable pour prescription la partie de leurs demandes concernant la période de décembre 2019 à avril 2020, puis a rejeté le surplus comme non fondé.

La Cour d'appel, par trois arrêts du 15 mai 2025, a confirmé l'analyse sur le fond, rejeté les appels des salariés.

Les salariés ont alors formé un pourvoi en cassation.

### 4.2 Question juridique

La Cour de cassation devait essentiellement répondre à trois questions :

D'abord, comment doit être calculée la rémunération d'un salarié de banque qui travaille un jour férié légal tombant en semaine : la rémunération globale est-elle de 300 % ou de 400 % ?

Ensuite, le « salaire horaire normal » prévu par la convention collective constitue-t-il un élément distinct du salaire mensuel, ou correspond-il au taux horaire de la rémunération normale déjà due au salarié rémunéré au mois ?

Enfin, les heures prestées un jour férié légal en semaine doivent-elles être considérées comme des heures supplémentaires au sens du Code du travail ?

### 4.3 Position des salariés

Les salariés soutenaient en substance que l'article 18 de la convention collective bancaire instituait un régime plus favorable que celui du Code du travail.

Selon eux, le « salaire horaire normal » visé par la convention collective ne pouvait pas être confondu avec la seule rémunération mensuelle de base. Ils faisaient valoir que ce salaire horaire normal inclut non seulement la rémunération de base mensuelle, mais aussi la prime d'ancienneté et un douzième du treizième mois. À leurs yeux, ce montant devait donc être payé en plus du salaire mensuel ordinaire, puis s'y ajouteraient encore la rémunération des heures effectivement prestées et la majoration de 100 %.

Ils soutenaient également que les heures travaillées un jour férié légal devaient être traitées comme des heures supplémentaires, dès lors que les jours fériés sont pris en compte dans la computation de la durée de travail.

Dans l'une des affaires, il a encore été plaidé que l'employeur avait auparavant appliqué une pratique plus favorable, en rémunérant ces heures à 350 %, et qu'il ne pouvait pas s'en écarter unilatéralement.

### 4.4 Réponse de la Cour de cassation

#### a. Le salaire horaire normal inclut la rémunération normale complète

La Cour rappelle que les articles 14 et 15 de la convention collective bancaire définissent la rémunération normale du salarié de banque.

Cette rémunération comprend la rémunération de base mensuelle et le treizième mois. La prime d'ancienneté, lorsqu'elle est due, entre également en compte. Le treizième mois fait donc partie de la rémunération normale, même si son paiement effectif intervient en fin d'année.

La Cour en déduit que l'article 18, point I, paragraphe B, a), de la convention collective, qui définit le salaire horaire normal en divisant par 173 la rémunération de base mensuelle augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du treizième mois, ne crée pas un taux distinct de la rémunération normale : il en constitue simplement la traduction horaire.

Autrement dit, le salaire horaire normal comprend bien :

- la rémunération de base mensuelle ;
- la prime d'ancienneté ;
- le prorata du treizième mois.

## b. La rémunération d'un jour férié travaillé en semaine est de 300 %

La Cour confirme ensuite que, lorsqu'un salarié rémunéré au mois travaille un jour férié légal tombant un jour ouvrable en semaine, il a droit à une rémunération globale équivalente à 300 % du salaire horaire normal.

Cette rémunération se décompose ainsi :

- 100 % au titre du salaire horaire normal correspondant à la rémunération due pour ce jour férié,
- 100 % au titre des heures effectivement prestées,
- 100 % au titre de la majoration de ces heures prestées.

La Cour refuse donc la thèse d'un cumul à 400 %. Elle considère que le salarié n'a pas droit à 100 % en plus de son salaire mensuel de base, mais à une rétribution globale de 300 %.

Elle précise que la convention collective n'instaure pas, sur ce point, un régime plus favorable que le Code du travail quant au pourcentage final obtenu. La différence réside surtout dans l'assiette de calcul : la convention collective tient compte dès le départ d'un salaire horaire normal incluant la prime d'ancienneté et le prorata du treizième mois.

## c. La non-violation des dispositions du Code du travail

La Cour juge qu'il n'y a pas de confusion entre l'indemnité due pour le jour férié et la rémunération des heures effectivement travaillées.

Conformément à l'article L. 232-7 du Code du travail, le salarié rémunéré au mois qui travaille un jour férié légal a droit, en plus de son salaire mensuel normal, au paiement des heures effectivement prestées majorées de 100 %.

La Cour retient que la convention collective n'exclut pas la rémunération normale des jours fériés chômés. Ces jours restent donc couverts par le régime légal et conventionnel applicable, sans qu'il faille ajouter un poste distinct supplémentaire au-delà de ce qui conduit déjà à la rétribution globale de 300 %.

## d. Les heures prestées un jour férié légal ne sont pas des heures supplémentaires

La Cour rejette aussi l'argument selon lequel le travail effectué un jour férié constituerait automatiquement du travail supplémentaire.

Elle rappelle que, selon l'article L. 211-22 du Code du travail, le travail supplémentaire est celui qui est effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail.

Or, lorsqu'un salarié travaille un jour férié tombant un jour ouvrable, il exécute simplement sa durée de travail normale pendant une période qui aurait dû être exceptionnellement chômée. Il ne dépasse pas, pour cette seule raison, les limites journalières ou hebdomadaires du temps de travail.

L'article L. 232-4 du Code du travail, selon lequel les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire, ne change pas cette analyse. La Cour estime qu'il faut lire ce texte avec les articles L. 232-6 et L. 232-7, qui instaurent un régime spécifique de rémunération des jours fériés, autonome par rapport à celui des heures supplémentaires.

## e. Les moyens fondés sur un usage antérieur ont été écartés

Dans l'une des affaires, le salarié invoquait encore un usage ou un accord selon lequel l'employeur aurait auparavant payé ces heures à 350 %.

La Cour de cassation n'a pas examiné ce point sur le fond, car elle a considéré que ce moyen était nouveau devant elle et qu'il impliquait un examen de faits qui n'avaient pas été constatés par les juges du fond. Le moyen a donc été déclaré irrecevable.

## 4.5 Décision de la Cour de cassation

Dans les trois affaires, la Cour de cassation rejette les pourvois.

Elle confirme donc l'interprétation retenue par la Cour d'appel :

- le salaire horaire normal prévu par la convention collective bancaire inclut la rémunération de base mensuelle, la prime d'ancienneté et un douzième du treizième mois ;
- le travail accompli un jour férié légal en semaine ouvre droit à une rémunération globale de 300 % du salaire horaire normal ;
- ce régime ne permet pas de réclamer 400 % ;
- les heures prestées ce jour-là ne constituent pas, en elles-mêmes, des heures supplémentaires.

Pour le secteur bancaire, la Cour de cassation fixe clairement la règle selon laquelle lorsqu'un salarié rémunéré au mois travaille un jour férié légal tombant un jour ouvrable en semaine, il bénéficie d'une rémunération totale correspondant à trois fois son salaire horaire normal, calculé sur base de la rémunération mensuelle complétée, le cas échéant, par la prime d'ancienneté et le prorata du treizième mois.

Le régime applicable est un régime spécial des jours fériés travaillés. Il ne se confond ni avec un simple paiement d'heures normales, ni avec le régime des heures supplémentaires.

## 5. Droit européen : Les autorités publiques peuvent, lors de l'attribution de marchés publics, favoriser les entreprises qui encouragent la négociation collective et favorisent des emplois de qualité.

Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 5 mars 2026,  
Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) contre Ayuntamiento de Ortuella, C-210/24

### 5.1 Faits et procédure

Le 13 juin 2023, l'Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) a introduit un recours contre le cahier des charges d'un marché public lancé par la commune d'Ortuella (Espagne), relatif à un service d'aide à domicile destiné à des personnes en situation de vulnérabilité. Ce marché, qualifié de service social sans hébergement visait la fourniture de prestations d'assistance, d'accompagnement et de soutien à domicile par du personnel qualifié. La valeur estimée dudit marché s'élève à 166 250 euros

Le recours portait spécifiquement sur un critère d'attribution prévoyant l'octroi d'un maximum de 40 points aux soumissionnaires proposant une augmentation de la masse salariale du personnel affecté au marché, au-delà des salaires fixés par la convention collective sectorielle. Ce critère imposait en outre à l'adjudicataire, après l'attribution du marché, de préciser les éléments de rémunération concernés à l'issue d'une négociation avec les représentants du personnel et de s'efforcer de conclure une convention collective applicable.

La juridiction de renvoi a exprimé plusieurs doutes quant à la conformité de ce critère au droit de l'Union. Elle s'interrogeait notamment sur le point de savoir si une augmentation salariale permet réellement d'identifier l'offre économiquement la plus avantageuse, le lien avec l'amélioration de la qualité du service lui paraissant incertain. Elle craignait également que ce critère ne soit discriminatoire ou disproportionné, en défavorisant certains opérateurs économiques, notamment ceux qui ne disposent pas de la capacité financière pour proposer des salaires plus élevés. Enfin, elle s'interrogeait sur une éventuelle atteinte au droit à la négociation collective, ainsi que sur le risque que les effets de l'augmentation salariale dépassent le cadre du marché et perdent ainsi leur lien avec son objet.

Dans ces conditions, l'Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (organe administratif de la Communauté autonome du Pays basque compétent en matière de recours dans le domaine des marchés publics, Espagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Un critère d'attribution d'un marché de services tel que celui qui est décrit :

- qui accorde une importance particulière à l'augmentation de la masse salariale, au-delà de la convention sectorielle en vigueur, que le soumissionnaire propose d'appliquer aux personnes exécutant le marché

et

- qui oblige l'adjudicataire à préciser, après une négociation collective avec les représentants du personnel, les éléments de la rémunération sur lesquels porte cette augmentation salariale et à s'efforcer de conclure une convention collective s'appliquant au personnel affecté au marché,

permet-il d'identifier l'offre économiquement la plus avantageuse, comme l'exige l'article 67, paragraphe 1, de la directive 2014/24/UE ?

2) Ce critère s'oppose-t-il à la libre prestation de services ou entrave-t-il la libre concurrence en violation de l'article 56 TFUE de la directive 2014/24/UE et de la directive 96/71 ?

3) Ledit critère porte-t-il atteinte au droit à la négociation collective reconnu à l'article 28 de la Charte ? »

### 5.2 Droit de l'Union européenne

#### CHARTRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

##### Article 28

« Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève. »

#### DIRECTIVE 2014/24/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 26 FÉVRIER 2014 SUR LA PAS-SATION DES MARCHÉS PUBLICS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2004/18/CE

##### Article 67

« 1. Sans préjudice des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales relatives au prix de certaines fournitures ou à la rémunération de

*certains services, les pouvoirs adjudicateurs se fondent, pour attribuer les marchés publics, sur l'offre économiquement la plus avantageuse.  
[...] »*

## DROIT ESPAGNOL

**Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (loi 9/2017 relative aux marchés publics, transposant dans l'ordre juridique espagnol les directives 2014/23/UE et 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil, du 26 février 2014), du 8 novembre 2017 (BOE n° 272, du 9 novembre 2017)**

### Article 1<sup>er</sup> paragraphe 3

« Dans toute passation de marché public, des critères sociaux et environnementaux sont inclus de manière transversale et impérative pour autant qu'ils soient liés à l'objet du marché, tant il est vrai que leur inclusion permet un meilleur rapport qualité/prix de la prestation contractuelle, ainsi qu'une plus grande et meilleure efficacité dans l'utilisation des fonds publics. L'accès aux marchés publics est également facilité pour les petites et moyennes entreprises et les entreprises de l'économie sociale. »

### Article 145

« 1. Les marchés sont attribués en utilisant une pluralité de critères d'attribution sur la base du meilleur rapport qualité/prix.

*Pour autant que cela soit justifié au regard du dossier, les marchés peuvent être attribués selon des critères fondés sur une approche reposant sur le meilleur rapport coût/efficacité, sur la base du prix ou du coût, comme le calcul du coût du cycle de vie conformément à l'article 148.*

2. Le meilleur rapport qualité/prix est évalué sur la base de critères économiques et qualitatifs.

*Les critères qualitatifs fixés par le pouvoir adjudicateur pour évaluer le meilleur rapport qualité/prix peuvent inclure des aspects environnementaux ou sociaux, liés à l'objet du marché de la manière prévue au paragraphe 6 du présent article, qui peuvent être, entre autres, les suivants :*

1. la qualité, y compris la valeur technique, les caractéristiques esthétiques et fonctionnelles, l'accessibilité, la conception universelle ou la conception pour tous les usagers, les caractéristiques sociales, environnementales et innovantes, ainsi que la commercialisation et ses conditions ;

[...]

*Les caractéristiques sociales du marché portent notamment sur les finalités suivantes : la promotion de l'intégration sociale des personnes handicapées, défavorisées ou appartenant à des groupes vulnérables parmi les personnes affectées à l'exécution du marché et, de manière générale, l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ou en situation ou menacées d'exclusion sociale ; la sous-traitance auprès de centres spéciaux d'emploi ou d'entreprises d'insertion ; les plans d'égalité entre les femmes et les hommes appliqués dans l'exécution du marché et, de manière générale, l'égalité entre les femmes et les hommes ; la promotion de l'embauche de femmes ; la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale ; l'amélioration des conditions de travail et des salaires ; la stabilité de l'emploi ; l'embauche d'un plus grand nombre de personnes pour l'exécution du marché ; la formation et la protection de la santé et de la sécurité au travail ; l'application de critères éthiques et de responsabilité sociale à l'exécution du marché ; ou les critères relatifs à la fourniture ou à l'utilisation de produits issus du commerce équitable lors de l'exécution du marché.*

2. L'organisation, les qualifications et l'expérience du personnel affecté à l'exécution du marché, pour autant que la qualité de ce personnel puisse affecter de manière significative la meilleure exécution du marché.

[...] »

## 5.3 Appréciation de la Cour

La Cour commence par relever que le marché en cause porte sur des services sociaux sans hébergement, mais que sa valeur estimée, fixée à 166 250 euros, est inférieure au seuil de 750 000 euros à partir duquel la directive 2014/24/UE s'applique en principe à ce type de services. Elle constate toutefois que le législateur espagnol a choisi d'étendre directement et inconditionnellement l'application des règles de cette directive à des marchés d'un montant inférieur. Dès lors, il existe un intérêt certain à ce que la Cour interprète l'article 67 de manière uniforme.

Sur le fond, la Cour rappelle que l'article 67 de la directive 2014/24/UE permet d'attribuer un marché sur la base de l'offre économiquement la plus avantageuse, laquelle peut être appréciée non seulement au regard du prix ou du coût, mais aussi à partir de critères qualitatifs, environnementaux ou sociaux, à condition que ceux-ci soient liés à l'objet du marché. Elle juge qu'un critère tenant à l'augmentation de la masse salariale du personnel chargé d'exécuter le marché relève bien d'un aspect social au sens de cette disposition.

La Cour examine ensuite si ce critère présente un lien suffisant avec l'objet du marché. Elle souligne que le service d'aide à domicile en cause est un service à forte intensité de main-d'œuvre, destiné à des personnes vulnérables, pour lesquelles la qualité, la continuité et la disponibilité des prestations revêtent une importance particulière. Dans ce contexte, elle admet qu'une rémunération plus favorable du personnel peut contribuer à fidéliser les travailleurs, à attirer du personnel plus qualifié et, par conséquent, à améliorer la qualité et la stabilité du service rendu. Elle en déduit qu'un critère d'attribution fondé sur une hausse salariale proposée au-delà de la convention collective sectorielle peut être regardé comme lié à l'objet du marché et comme apte à identifier l'offre économiquement la plus avantageuse. La Cour rappelle néanmoins qu'un tel critère doit aussi respecter les principes de transparence, d'égalité de traitement et de non-discrimination.

En outre, la Cour considère que l'article 28 de la Charte, qui garantit le droit à la négociation collective est applicable, puisque la législation espagnole met en œuvre les solutions retenues par la directive 2014/24/UE. Elle rappelle que ce droit suppose le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Cependant, elle estime que le critère litigieux n'empiète pas sur cette autonomie. En effet, l'obligation faite à l'adjudicataire de préciser, après négociation avec les représentants du personnel, les éléments de rémunération concernés par l'augmentation salariale, ainsi que l'obligation de s'efforcer de conclure une convention collective, ne constituent pas une contrainte quant au résultat de la négociation. Pour la Cour, il s'agit d'une obligation de moyen, destinée à favoriser le dialogue social, et non d'une atteinte au droit de négociation collective.

En conclusion, la CJUE juge qu'un critère d'attribution qui valorise l'augmentation de la masse salariale du personnel affecté à un marché de services sociaux peut être

compatible avec l'article 67 de la directive 2014/24/UE, dès lors qu'il est lié à l'objet du marché et susceptible d'améliorer la qualité du service. Elle considère également qu'un tel critère ne méconnaît pas, en lui-même, l'article 28 de la Charte.

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

**« 1) L'article 67, paragraphe 1, de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil, du 26 février 2014, sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE,**

**doit être interprété en ce sens que :**

***un critère d'attribution d'un marché public de services sociaux sans hébergement qui prend en considération, au-delà du niveau résultant de l'application de la convention collective sectorielle en vigueur, l'augmentation de la masse salariale que le soumissionnaire propose d'appliquer au personnel exécutant le marché permet au pouvoir adjudicateur d'identifier l'offre économiquement la plus avantageuse, au sens de cette disposition.***

***2) L'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à un critère d'attribution d'un marché public de services sociaux sans hébergement qui, d'une part, prend en considération, au-delà du niveau résultant de l'application de la convention collective sectorielle en vigueur, l'augmentation de la masse salariale que le soumissionnaire propose d'appliquer au personnel exécutant le marché et, d'autre part, oblige ce soumissionnaire à préciser, après une négociation collective avec les représentants de ce personnel, les éléments de la rémunération sur lesquels porte cette augmentation salariale ainsi qu'à s'efforcer de conclure une convention collective s'appliquant audit personnel. »***