



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Cadre supérieur** : Le critère de la rémunération nettement plus élevée n'est pas rempli lorsqu'un salarié perçoit une rémunération supérieure d'environ 10 % à celle de salariés conventionnés de même ancienneté. Un bonus discrétionnaire n'est pas prise en compte pour apprécier ce critère..... p.2
2. **Maladie** : Le salarié qui ne fait pas parvenir le certificat dans le délai légal, ne peut pas bénéficier de la protection contre le licenciement même si le retard ne lui est pas imputable
Faute grave : Une absence injustifiée de quatre jours peut constituer une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, notamment en présence d'une faible ancienneté..... p.4
3. **Cumul des fonctions de salarié et d'administrateur** : En présence d'un contrat de travail écrit, la preuve de son caractère fictif incombe à l'employeurp.5
4. **Promesse d'embauche** : Pour qu'une promesse d'embauche entraîne la formation du contrat dès son acceptation par le bénéficiaire, elle doit définir avec suffisamment de précision les éléments essentiels du futur contrat de travail
Paiement d'une prime : Lorsqu'une prime est expressément prévue au contrat, pour un montant déterminé et sans condition, son paiement s'impose à l'employeur..... p.7
5. **Droit européen** : Les enseignants remplaçants engagés pour de courtes périodes ont-ils droit aux mêmes avantages de formation continue que les enseignants titulaires ?.....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. Cadre supérieur : Le critère de la rémunération nettement plus élevée n'est pas rempli lorsqu'un salarié perçoit une rémunération supérieure d'environ 10 % à celle de salariés conventionnés de même ancienneté. Un bonus discrétionnaire n'est pas prise en compte pour apprécier ce critère.

Arrêt de la Cour d'appel du 30 avril 2026, n°CAL-2024-00504 du rôle

1.1 Faits et procédure

Un salarié est engagé en septembre 2011 en qualité de « *Sr Agent Compliance* » par une société sous CDI.

Par contrat de travail d'octobre 2013, il est engagé en la qualité de « *Jr Legal Counsel* » et considéré comme un « *exempt employee* », tout en reconnaissant son ancienneté depuis le 1^{er} septembre 2011.

Par un courrier du 13 août 2021, le salarié a démissionné de son poste de travail avec effet au 15 octobre 2021. Il fait comparaître la société devant le Tribunal du travail afin d'obtenir le paiement d'un montant brut de 54 041,97 euros à titre de bonus pour les années 2020 et 2021. Le salarié expose avoir perçu, pour l'année 2020, un bonus d'un montant inférieur à celui auquel il estime avoir droit en vertu de la convention collective. Il fait également valoir qu'aucun bonus ne lui a été versé pour l'année 2021.

La société soutient que le salarié avait le statut de cadre supérieur, de sorte qu'il était exclu du champ d'application de la convention collective et ne pouvait prétendre au bonus revendiqué. Elle conteste également les montants réclamés.

Par jugement du 30 novembre 2023, le Tribunal du travail a considéré que le salarié avait le statut de cadre supérieur.

Le tribunal a retenu que le contrat de travail du 15 octobre 2013 prévoyait expressément que le salarié était considéré comme un « *exempt employee* », c'est-à-dire un cadre supérieur.

Il relève que le salarié n'avait jamais contesté cette qualification durant l'exécution du contrat. Le salarié fait appel de ce jugement.

1.2 Arguments de l'employeur

La société conclut à la confirmation du jugement entrepris. Elle soutient que le salarié a expressément accepté son statut de cadre supérieur en signant le contrat de travail le qualifiant d'« *exempt employee* », notion correspondant selon elle au statut de cadre supérieur exclu du champ d'application de la convention collective.

La société fait valoir que le salaire mensuel brut du salarié dépassait de plus de 26 % celui d'un salarié conventionné ayant la même ancienneté que lui et relevant de la catégorie de salaire 5 de la convention collective.

Elle conteste par ailleurs que celui-ci aurait relevé des catégories salariales les plus élevées prévues par la convention collective et soutient que, même dans cette hypothèse, son salaire demeurait nettement supérieur à celui des salariés conventionnés.

Elle affirme encore que le salarié bénéficiait d'une large autonomie dans l'organisation de son travail, d'une grande liberté dans la gestion de ses horaires et d'un niveau d'autorité correspondant aux responsabilités exercées au sein du département juridique. Selon elle, les conditions permettant de qualifier le salarié de cadre supérieur étaient réunies, de sorte qu'il ne pouvait prétendre au bénéfice du « *profit-sharing* ».

À titre subsidiaire, la société demande que, si la Cour devait retenir l'applicabilité de la convention collective, les montants éventuellement dus soient calculés au prorata du temps de travail effectivement presté et de la durée de présence du salarié au cours des années concernées.

1.3 Arguments du salarié

Le salarié soutient que la qualité de cadre supérieur constitue une question de fait et ne résulte pas uniquement de la qualification figurant dans le contrat de travail. Il conteste avoir valablement accepté un tel statut et estime qu'il appartient à la société de démontrer que les conditions cumulatives prévues à l'article L.162-8 du Code du travail sont réunies.

Il fait valoir que sa rémunération n'était pas nettement supérieure à celle des salariés soumis à la convention collective, même sans tenir compte du « *profit-sharing* » dont ceux-ci pouvaient bénéficier.

Il affirme également qu'il ne disposait pas d'un véritable pouvoir de direction, ni d'une autorité particulière sur d'autres salariés. Selon lui, ses fonctions ne lui conféraient pas davantage une large indépendance dans l'organisation de son travail ou une liberté significative dans la gestion de ses horaires.

Le salarié soutient dès lors qu'il relevait de la convention collective applicable aux salariés de la société et qu'il pouvait prétendre au bénéfice du « *profit-sharing* » prévu par celle-ci. Il demande, par réformation du jugement entrepris, la condamnation de la société au paiement des montants dus au titre des années 2020 et 2021 et la rectification des fiches de salaire.

1.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel examine en premier lieu si le salarié remplissait les conditions lui permettant d'être qualifié de cadre supérieur au sens de l'article L.162-8 du Code du travail et, partant, d'être exclu du champ d'application de la convention collective.

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

L'article 2.1 de la partie introductive de la convention collective exclut du champ d'application les cadres supérieurs. S'il incombe, en principe, à l'employeur qui invoque le statut de cadre supérieur d'un salarié, d'établir que toutes les conditions posées à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail sont cumulativement remplies dans le chef de ce salarié, tel n'est pas le cas lorsque le salarié accepte expressément de faire partie des cadres supérieurs de l'entreprise.

C'est à juste titre que la juridiction du premier degré a retenu, en l'espèce, qu'en signant le contrat de travail du 15 octobre 2013, qui le qualifie d'« *exempt employee* », le salarié a marqué son accord de faire partie des cadres supérieurs de la société et d'être exclu du champ d'application de la convention collective, de sorte qu'il lui appartient d'établir qu'il ne remplissait pas les conditions prévues à l'article L.162-8, paragraphe 3, alinéa 3, du Code du travail, pour pouvoir bénéficier des avantages de la convention collective qu'il revendique (cf. en ce sens : Cour d'appel, 19 avril 2007, n° 30833 du rôle ; Cour d'appel, 10 juillet 2010, n° 34357 du rôle).

Concernant le critère de la rémunération, il y a lieu de comparer les revenus touchés par la fin des relations de travail à ceux d'un salarié conventionné occupant des fonctions comparables aux siennes et ayant la même ancienneté que lui.

Il résulte de la job description du 4 mai 2017 que le salarié a été promu « *Legal Counsel* » et pouvait notamment être appelé à remplacer temporairement le « *Head of*

Legal ». En cette qualité, il assumait, dès lors, des responsabilités plus importantes qu'en qualité de « *Jr Legal Counsel* ». La Cour considère, par conséquent, qu'au cours des années 2020 et 2021, en cause en l'espèce, le salarié était à assimiler à un salarié relevant de la catégorie 9, soit la catégorie la plus élevée de la convention collective, dont font partie notamment les « *Asst Managers* ».

Suivant les fiches de salaire des mois de février 2020 et septembre 2021, versées en cause, le salaire mensuel brut de base de l'appelant, qui travaillait à mi-temps, s'élevait au montant de 3 138,20 euros (indice 834,76), correspondant à un salaire mensuel brut d'un montant de 6 276,40 euros, pour un plein temps.

Il y a lieu d'ajouter au salaire de base les avantages en nature d'un montant de 450,33 euros pour la voiture de fonction et d'un montant de 30 euros pour l'assurance DKV, soit le montant mensuel total de 480,33 euros, payé sur douze mois, de sorte que la rémunération mensuelle brute à prendre en considération s'élève au montant de 6 756,73 euros. À la fin de l'année 2020, le salaire mensuel de base d'un salarié conventionné relevant de la catégorie 9 et pouvant, à l'instar de l'appelant, se prévaloir d'une ancienneté de 9 ans (TU 9), s'élevait au montant de 6 134,99 euros.

En septembre 2021, soit le mois ayant précédé la fin des relations de travail entre parties, le salaire mensuel de base d'un salarié conventionné relevant de la catégorie 9 et pouvant, à l'instar de l'appelant, se prévaloir d'une ancienneté de 10 ans (TU 10), s'élevait au montant de 6 314,96 euros. Il est constant en cause que, tout comme le salarié, les salariés conventionnés touchaient un treizième mois. La société n'établit pas que lesdits salariés bénéficiaient d'avantages en nature. En effet, il résulte de l'article 13.4.3 de la convention collective que les salariés conventionnés avaient droit à l'allocation d'un bonus non discrétionnaire sous forme de « *profit share* », mais que ce bonus n'était pas automatique, dans la mesure où il dépendait des résultats de l'entreprise.

Le contrat de travail du 15 octobre 2013 du salarié ne prévoyait pas l'allocation d'un « *profit-share* », mais stipulait, à l'article 5, paragraphe 3, que celui-ci pouvait toucher un bonus annuel, à déterminer en fonction des résultats de la société et de la performance personnelle du concerné. S'il est vrai que le bonus contractuellement prévu était discrétionnaire, il faut admettre que, dans l'hypothèse d'une évaluation favorable d'un « *exempt employee* », ce dernier était susceptible de toucher des montants supérieurs à ceux alloués à titre du « *profit share* » aux salariés non conventionnés.

La comparaison à effectuer, au vu des données énoncées ci-dessus, montre que la rémunération mensuelle brute du salarié dépassait celle touchée par les salariés conventionnés de la catégorie 9, pouvant se prévaloir de la même ancienneté que lui, d'un peu plus de 10 %

(6 756,73 euros par rapport 6 134,99 euros), à la fin de l'année 2020, et d'un peu moins de 7 % (6 756,73 euros par rapport à 6 314,96 euros), au mois de septembre 2021. Une différence d'un tel ordre de grandeur ne permet pas de considérer que la rémunération du salarié était nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective, au sens de l'article L.162-8 du Code du travail.

Le critère tenant à la rémunération nettement plus élevée n'étant pas rempli, il convient de retenir que, contrairement aux stipulations contractuelles, que le salarié n'était pas un cadre supérieur, sans qu'il y ait lieu d'analyser si celui-ci satisfaisait aux autres conditions requises pour être considéré comme cadre supérieur. Il s'ensuit que le salarié peut se prévaloir des dispositions de la convention collective et notamment de celles relatives au « *profit-sharing* ».

Pour déterminer les sommes revenant au salarié, il convient de prendre en considération que celui-ci a travaillé à mi-temps pendant une certaine période et que le contrat de travail a pris fin le 15 octobre 2021.

En effet, l'article 13.4.2 de la convention collective prévoit que, pour déterminer le nombre des salariés à la base du calcul du « *profit sharing* », suivant la formule figurant à l'article 13.4.1. (« *Profit Sharing = SOCIETE2.) x 10 % / total number of employees* »), les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata

« *Part time employees will be taken into account on a pro-rata basis* ».

Aux termes de l'article 13.4.3. de la convention collective, un salarié doit avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours de l'année concernée, pour toucher un bonus et, pour les salariés ayant travaillé entre quatre et douze mois, le bonus est calculé au prorata.

Le salarié ayant travaillé à plein temps pendant 9,5 mois et à mi-temps pendant 2,5 mois au cours de l'année 2020, il a donc pu prétendre au montant de 33 595,54 euros, dont il y a lieu de déduire le montant de 5 590,39 euros, qu'il a d'ores et déjà touché à titre de bonus pour l'année 2020. Le montant redû à ce dernier au titre du solde de « *profit-sharing* » pour l'année 2020 s'élève, par conséquent, au montant brut de 28 005,15 euros.

Au cours de l'année 2021, le salarié a travaillé à mi-temps jusqu'à la fin des relations de travail, en date du 15 octobre 2021. Il a partant droit au montant brut de 30 062,18 euros, au titre du « *profit-sharing* » pour l'année 2021.

La Cour d'appel condamne la société au paiement d'un montant de 58.067,33 euros, par réformation du jugement entrepris. Elle considère qu'il y a lieu d'enjoindre à la société de délivrer au salarié les fiches de salaire y afférentes.

2. Maladie : Le salarié qui ne fait pas parvenir le certificat dans le délai légal, ne peut pas bénéficier de la protection contre le licenciement même si le retard ne lui est pas imputable¹.
Faute grave : Une absence injustifiée de quatre jours peut constituer une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, notamment en présence d'une faible ancienneté.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 mai 2026, n°CAL-2025-00048 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé en qualité d'aide-électricien par la société SOCIETE3.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 17 mai 2023 prenant effet le 1^{er} juin 2023.

Il a été en incapacité de travail du 12 février 2024 au 16 février 2024. Le même jour, il a consulté son médecin afin de prolonger son arrêt de travail jusqu'au 18 mars 2024. À la suite de cette prolongation de son arrêt de maladie, il ne s'est plus présenté à son poste de travail à partir du 19 février 2024. Le 22 février 2024, son employeur a décidé de le licencier avec effet immédiat pour absence injustifiée.

Le salarié a saisi le Tribunal du travail afin de contester son licenciement, qu'il a qualifié d'abusif. Par jugement du 12 novembre 2024, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié. Il a retenu que le salarié n'a pas établi avoir valablement informé son employeur le premier jour de son absence, ni que son certificat médical lui est parvenu au plus tard le troisième jour de son absence. Le salarié a interjeté appel de ce jugement.

2.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient avoir informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail au moyen d'un SMS adressé à la secrétaire de l'entreprise.

¹ Il est conseillé d'envoyer son certificat par voie électronique, sms ou tout autre moyen de communication moderne dès son établissement et au plus tard le troisième jour d'absence. La version papier dudit certificat devra être remise parallèlement à l'employeur dans les meilleurs délais.

Il explique la réception tardive le 13 mars 2024 du certificat médical par courrier de l'employeur par la lenteur des services postaux. Le retard dans la transmission du courrier constituerait une force majeure.

Il demande à la Cour d'ordonner la production du SMS envoyé à la secrétaire afin d'établir qu'il avait correctement rempli son obligation d'information dès le premier jour de son absence.

Le salarié soutient ne pas avoir été indûment absent, mais il aurait été incapable de travailler pour cause de maladie, ce qui serait documenté par son certificat de maladie.

Le 17 février 2024, il aurait envoyé l'arrêt de maladie par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur et à la CNS. Pour une raison lui échappant, la CNS aurait reçu le courrier en date du 23 février 2024, tandis que le courrier destiné à l'employeur ne lui aurait été remis que le 13 mars 2024. Le fait que le courrier ait été remis tardivement par la poste constituerait un cas de force majeure qui ne lui serait pas imputable.

À cela s'ajouterait que le certificat de maladie documentant son incapacité de travail pour la période du 12 février 2024 au 16 février 2023 serait également parvenu à l'employeur au-delà du délai de trois jours et que la société ne se serait jamais plainte du fait d'avoir réceptionné le certificat seulement le 16 février 2024, soit le quatrième jour de l'absence. Ainsi, l'employeur aurait dû s'attendre à ce que la poste aurait besoin d'au moins autant de temps pour acheminer l'arrêt de maladie du 16 février 2024 qu'elle a pris pour acheminer celui du 12 février 2024.

2.3 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que le salarié ne l'a pas valablement informé de son absence. Même à supposer que le SMS ait été envoyé, la secrétaire n'est pas une personne habilitée à recevoir ce type de communication.

Il affirme n'avoir reçu aucun certificat médical dans le délai de trois jours prévu par l'article L.121-6 du Code

du travail. Le salarié ne bénéficiait donc d'aucune protection contre le licenciement. Il considère que son absence injustifiée a perturbé l'organisation de l'entreprise de petite taille dans le domaine de l'électricité. Pour l'employeur, cette absence justifie pleinement son licenciement avec effet immédiat.

2.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle que pour bénéficier de la protection spéciale de l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié doit satisfaire à deux conditions cumulatives : avertir l'employeur le premier jour de l'absence et lui soumettre un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence.

La Cour constate qu'aucun certificat médical n'était parvenu à l'employeur le troisième jour de l'absence. La demande de production du SMS est rejetée, considérée comme sans pertinence pour la solution du litige par la Cour.

La Cour confirme encore que les lenteurs des services postaux ne constituent pas un cas de force majeure. Même si le retard n'est imputable ni au salarié ni à l'employeur, c'est le salarié qui doit en supporter les conséquences dès lors qu'une telle situation n'est pas imprévisible. Le fait que l'employeur ait précédemment accepté un certificat reçu tardivement ne vaut pas renonciation au respect des exigences légales.

Concernant la faute grave, la Cour rappelle que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat. En l'absence de certificat médical reçu dans le délai légal, le salarié se trouvait en absence injustifiée pendant quatre jours. Une telle absence, combinée à une ancienneté limitée à huit mois, est de nature à ruiner la confiance de l'employeur et à rendre impossible la poursuite des relations de travail.

La Cour souligne également que cette absence a nécessairement désorganisé l'activité de l'entreprise, laquelle a dû faire face à l'incertitude quant à la reprise du travail par le salarié. Le licenciement est dès lors déclaré régulier.

3. Cumul des fonctions de salarié et d'administrateur : En présence d'un contrat de travail écrit, la preuve de son caractère fictif incombe à l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 30 avril 2026, n°CAL-2025-00356 du rôle

3.1 Faits et procédure

Une salariée a été engagée en qualité de « *Conducting Officer* » par une société à responsabilité limitée (SOCIETE 1.), puis par une société anonyme (SOCIETE 2.) suivant un contrat signé le 3 novembre 2015, avec effet au 1^{er} janvier 2016.

Par courrier du 14 février 2024, elle est licenciée avec préavis allant du 15 février 2024 au 14 juin 2024. À sa demande, son employeur lui communique dans un courrier en date du 20 février 2024 les motifs d'ordre économique de son licenciement. La salariée conteste les motifs de son licenciement par courrier du 28 mars 2024. Elle saisit le Tribunal du travail en vue de faire

reconnaître son licenciement abusif et d'obtenir des dommages et intérêts de la part de ses anciens employeurs, la société SOCIETE1.) SARL et la société SOCIETE 1.) SA.

La société SOCIETE1.) SARL invoque l'irrecevabilité de la demande dirigée contre elle pour défaut de qualité à agir, tandis que la société SOCIETE1.) SA a contesté la compétence matérielle du Tribunal du travail.

La société SOCIETE 1.) SA soutient que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail mais par un mandat social.

Par jugement rendu en date du 30 janvier 2025, le Tribunal du travail s'est déclaré incompétent matériellement pour connaître de la demande dirigée contre la société SOCIETE1.) SA et a déclaré irrecevable la demande dirigée contre la société SOCIETE1.) SARL. Le Tribunal fonde sa décision sur le caractère fictif du contrat signé le 3 novembre 2015 et l'absence de relation de travail.

La salariée interjette appel du jugement.

3.2 Arguments de la salariée

La salariée demande à la Cour d'appel la réformation du jugement et la reconnaissance de son lien à la société SOCIETE1.) SA par un contrat de travail, de sorte que les juridictions du travail soient compétentes.

Elle sollicite le renvoi de l'affaire devant le Tribunal du travail. Elle estime que le Tribunal s'est déclaré à tort incompétent matériellement pour connaître de ses demandes. La salariée soutient qu'elle cumulait une fonction salariée avec son mandat d'administratrice.

Elle fait valoir qu'elle se trouvait dans un lien de subordination à l'égard de la société, qu'elle exerçait des fonctions techniques réelles, précises distinctes en vertu de son mandat social aux moyens d'écrits provenant de son employeur. Elle révèle avoir reçu son mandat social que plusieurs années après le début de la relation de travail. La salariée dit ne pas avoir perçu de rémunération supplémentaire et restée soumise aux dispositions du Code du travail applicables aux salariés.

Enfin, la salariée conteste de nouveau la précision, la réalité des motifs de son licenciement. Elle demande seulement que l'arrêt de la Cour soit déclaré commun à son employeur initial, SOCIETE 1.) SARL.

3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conclut, à titre principal, à la confirmation du jugement et, à titre subsidiaire, au renvoi de l'affaire devant le Tribunal du travail.

Selon lui, la fonction de salarié a été absorbée par le mandat social. La société avance par ailleurs que la salariée avait assuré la direction de la société, sans exercer de fonctions distinctes découlant de son mandat social.

La société fait valoir que la salariée n'aurait touché qu'une seule rémunération, ce qui démontre le caractère fictif du contrat de travail signé le 3 novembre 2015.

En outre, la salariée n'avait aucun supérieur hiérarchique et exerçait ses activités au sein de l'entreprise de manière indépendante.

La société estime que le fait pour la salariée de devoir rendre compte au conseil d'administration, dont la partie adverse faisait elle-même partie, n'impliquerait nullement l'existence d'un lien de subordination.

3.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle qu'en vertu de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, les juridictions du travail ne sont compétentes que pour connaître des contestations s'élevant entre employeurs et salariés.

La Cour observe que le contrat signé entre la salariée et les deux sociétés est expressément intitulé « *employment contract for an undetermined period* » et contient plusieurs éléments caractéristiques d'un contrat de travail. Elle constate que la salariée y est qualifiée de cadre supérieur et chargée de fonctions techniques distinctes de celles relevant d'un mandat social d'administratrice. Elle remarque les nombreuses références au Code du travail et la compétence attribuée aux juridictions du travail en cas de litiges relatifs à l'exécution du contrat.

La Cour réitère qu'en présence d'un contrat de travail écrit, la preuve de son caractère fictif incombe à celui qui l'allègue.

À cet égard, la société n'a pas produit de preuve du caractère fictif du contrat de travail. Au contraire, plusieurs indices confirment l'existence d'une relation de travail salariée : la salariée était affiliée auprès du Centre commun de la sécurité sociale en qualité de salariée, percevait un salaire mensuel accompagné de fiches de paie et figurait dans l'organigramme de la société sous l'autorité du « *managing director* », ce qui est corroboré par des attestations testimoniales.

La Cour relève encore que la nomination de la salariée en qualité d'administratrice est intervenue près de trois ans après la conclusion du contrat de travail. Elle souligne que les parties avaient expressément convenu, dans les « *Terms of mandate* » signés le 23 octobre 2018, que ce mandat social était distinct de la relation de travail existante et n'avait ni pour objet ni pour effet de la modifier ou de la remplacer. Les mêmes documents précisent en outre que l'absence de rémunération spécifique au titre du mandat d'administratrice s'explique par son statut de salariée de la société.

La Cour conclut dès lors que les parties étaient liées par un contrat de travail et, par réformation du jugement entrepris, retient la compétence matérielle des juridictions du travail. L'affaire est renvoyée devant le Tribunal du travail autrement composé afin qu'il soit statué sur le fond du litige.

4. Promesse d'embauche : Pour qu'une promesse d'embauche entraîne la formation du contrat dès son acceptation par le bénéficiaire, elle doit définir avec suffisamment de précision les éléments essentiels du futur contrat de travail.

Païement d'une prime : Lorsqu'une prime est expressément prévue au contrat, pour un montant déterminé et sans condition, son paiement s'impose à l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 30 avril 2026, n°CAL-2025-00036 du rôle

4.1 Faits et procédure

Un salarié a signé le 3 février 2023 un document intitulé « *proposition d'embauche* » soumise par une société, qui prévoyait le paiement d'une prime de 40 000 euros en sa faveur. Le 24 février 2023, il signe avec son employeur un contrat à durée indéterminée avec effet au 16 mai 2023 pour le poste de « *Responsable d'Agence* ».

Ce contrat aurait fixé le montant de la prime à 20 000 euros. Le salarié est licencié avec préavis le 30 juin 2023 et aurait signé un document intitulé « *Reçu pour solde de tout compte* ». Constatant qu'il n'y avait pas de mention de la prime de 40 000 euros dans ce document, le salarié dénonce la solde de tout compte et met en demeure l'employeur.

Il fait comparaître son ancien employeur devant le Tribunal du travail afin de le voir condamné à payer la prime d'un montant de 40 000 euros sur base d'une promesse d'embauche, sinon celle d'un montant de 20 000 euros sur base du contrat de travail signé entre eux.

La société conteste les demandes du salarié et affirme que le salarié n'a pas droit au paiement de la prime en raison de son comportement. Elle estime que le document signé le 3 février était à qualifier d'offre d'embauche sous conditions et non pas de promesse d'embauche.

Par jugement du 12 novembre 2024, le Tribunal du travail a retenu que l'engagement de l'employeur au paiement d'une prime d'un montant de 40 000 euros était devenu caduc par la signature du contrat de travail du 24 février 2023, lequel régissait les relations entre parties.

Le Tribunal du travail a ensuite considéré qu'aux termes de l'article 5.3 du contrat de travail, l'employeur s'était engagé au paiement d'une prime exceptionnelle de 20 000 euros au salarié et que ce paiement ne dépendait d'aucune condition à remplir.

Il a partant fait droit à la demande du salarié en paiement du montant de 20 000 euros.

Le 15 novembre 2024, la société a relevé appel de ce jugement.

4.2 Arguments de l'employeur

L'employeur sollicite la réformation du jugement et le rejet de la demande en paiement du montant de 20 000 euros à titre de prime.

Il renvoie à l'article 5.3 du contrat du travail qui précisent que « *le salarié se verra attribuer une prime exceptionnelle globale de 20 000 € payable en plusieurs fois et selon les besoins du salarié* ».

Ainsi, il soutient qu'il s'agit d'une libéralité dont le paiement est laissé à sa discrétion en fonction des performances et de l'engagement du salarié. La prime ne crée pas un droit acquis au profit du salarié.

La société justifie son non-paiement par le comportement inacceptable du salarié, son manque de performance et le fait que le salarié ne l'a pas demandé au cours de l'exécution du contrat de travail.

4.3 Arguments du salarié

Le salarié demande la réformation du jugement et la condamnation de son ancien employeur au paiement du montant de 40 000 euros sur base des stipulations de la promesse d'embauche, laquelle aurait constitué un engagement ferme, liant l'employeur.

Il considère que la réduction de la prime constitue une modification du contrat du travail, portant sur un élément essentiel de celui-ci.

Le salarié estime qu'« *admettre que seul le contrat de travail a une valeur contraignante serait priver le salarié de ses droits et le mettre dans une situation de grande fragilité, le salarié n'ayant pas d'autre choix de signer le contrat de travail qu'on lui présente, même si ce contrat de travail est diamétralement différent de la promesse d'embauche qu'il avait signée et que l'employeur avait signée également* ».

Le salarié demande subsidiairement la confirmation du jugement qui a accepté sa demande en paiement du montant de 20 000 euros.

4.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel commence par examiner la promesse d'embauche faite par la société au salarié.

Pour qu'il y ait promesse unilatérale de contrat, il faut que la manifestation de volonté de celui qui émet la promesse témoigne d'un engagement ferme, de sorte que le contrat sera conclu sur la seule déclaration de volonté du bénéficiaire de la promesse.

Pour qu'il y ait promesse avec formation du contrat dès son acceptation par le bénéficiaire, il faut en outre que les éléments essentiels du contrat à passer soient dès à présent déterminés avec une précision suffisante (cf. Cour d'appel, 12 mai 2011, n° 35496 du rôle ; 4 décembre 2025, n°CAL-2022-00772 du rôle).

Aux termes du document intitulé « *proposition d'embauche* », la société a promis au salarié de l'engager comme « *Responsable d'Agence* », pour « *un salaire de base de 8 200,00 € brut mensuel sur 13 mois* ».

Dans le même document, l'employeur a indiqué que le salarié percevrait des tickets restaurant et une prime d'un montant de 40 000 euros, qu'il bénéficierait de 29 jours de congé payé et qu'un véhicule serait mis à sa disposition.

L'employeur a enfin précisé que la proposition d'embauche n'était valable que si le salarié remplissait les conditions suivantes :

- « - Être libre de tout engagement,
- Être dégagé de toute clause de non-concurrence,
- Être disponible pour une prise de poste effective le 15 mai 2023 [...] »

La proposition d'embauche du 3 février 2023 traduit un engagement ferme de la part de la société et détermine les éléments essentiels d'une relation de travail, dans la mesure où elle contient des indications précises quant à la rémunération du salarié et à la fonction à exercer par celui-ci.

Il faut donc admettre que, du fait de la signature de la proposition par le salarié, un contrat de travail, assorti de conditions suspensives, tenant à la disponibilité et à la liberté de tout engagement du salarié, s'est formé entre parties en date du 3 février 2023.

Il est constant en cause qu'en date du 24 février 2023, les parties ont signé un contrat de travail, en vertu duquel le salarié est engagé en qualité de « *Responsable d'Agence* », avec effet au 16 mai 2023. Ce contrat de travail prévoit, à l'article 5.3 que « *le salarié se verra attribuer une prime exceptionnelle globale de 20 000 € payable en plusieurs fois et selon les besoins du salarié* ».

Comme le prédit contrat de travail a été signé par les parties postérieurement à la promesse d'embauche valant contrat de travail, il convient de retenir que les parties ont, d'un commun accord, procédé à la modifi-

cation de celle-ci, en ce qui concerne le montant de la prime à allouer au salarié.

Contrairement aux arguments du salarié, le fait que la modification ait porté sur « *un élément essentiel du contrat de travail* » n'est pas susceptible d'affecter la validité de celle-ci, les dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail relatives à la procédure à suivre en cas de modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail ne concernant que l'hypothèse d'une modification unilatérale du contrat par l'employeur.

Force est de constater, en outre, que le salarié n'établit ni n'allègue que son consentement aurait été vicié au moment de la conclusion du contrat de travail du 24 février 2023.

C'est partant à juste titre que le Tribunal du travail a retenu que l'engagement de l'employeur à payer une prime de 40.000 euros au salarié est devenu caduc par la signature du contrat de travail du 24 février 2023.

Le Tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a dit qu'en vertu de l'article 5.3 du contrat de travail, l'employeur s'était engagé à payer une prime exceptionnelle de 20 000 euros au salarié, sans que ce paiement dépende de conditions à remplir par ce dernier.

Il ne saurait, en effet, être déduit des termes dudit article que l'allocation de la prime au salarié aurait été tributaire du comportement, des compétences ou des performances de ce dernier ou de la durée des relations de travail.

Contrairement aux arguments de la société, les termes « *payable en plusieurs fois et suivant les besoins du salarié* » n'impliquent pas non plus que, pour pouvoir bénéficier de la prime, que le salarié aurait dû en réclamer le paiement intégral ou partiel avant la fin des relations de travail.

C'est également à bon droit que la juridiction du premier degré a dit que l'article 5.4 du contrat de travail, lequel prévoit que tout avantage et/ou paiement alloué au salarié en dehors du salaire mensuel convenu est à considérer comme une simple libéralité et ne fait pas naître dans son chef un droit acquis, ne signifie pas que la prime exceptionnelle, visée à l'article 5.3 du même contrat, aurait un caractère discrétionnaire.

L'article 5.4 est, au contraire, à interpréter en ce sens que le paiement de la prime exceptionnelle, prévue à l'article 5.3, ou de tout autre prime ou avantage que le salarié se verrait allouer, ne confère à ce dernier aucun droit pour l'avenir.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a condamné la société à payer au salarié le montant de 20 000 euros, outre les intérêts légaux.

5. Droit européen : Les enseignants remplaçants engagés pour de courtes périodes ont-ils droit aux mêmes avantages de formation continue que les enseignants titulaires ?

Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 3 juillet 2025, ZT contre Ministero dell'Istruzione e del Merito, C-268/24

5.1 Faits et procédure

ZT est une enseignante non titulaire en Italie. En 2020/2021, elle a assuré un remplacement qui a commencé avant le 31 décembre et s'est poursuivi jusqu'à la fin de l'année scolaire, ce qui correspond à un remplacement annuel selon le droit italien. L'année suivante, 2021/2022, elle a enchaîné plusieurs remplacements de courte durée dans trois établissements différents, sur trois périodes distinctes au cours de l'année.

Pour ces deux années scolaires, ZT a demandé à bénéficier de la carte électronique de formation de 500 euros par an prévue par la loi italienne, qui est normalement destinée à financer la formation continue des enseignants. Le ministère a rejeté sa demande. Estimant que ce refus la discrimine par rapport aux titulaires et aux remplaçants annuels, elle a alors saisi le Tribunale di Lecce. Cette juridiction considère que la situation de ZT soulève une question de conformité avec la clause 4 de l'accord cadre sur le travail à durée déterminée.

Dans ces conditions, le Tribunale di Lecce (tribunal de Lecce) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) La clause 4 de [l'accord-cadre] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une limitation de l'octroi de la carte [électronique], prévue à l'article 1^{er}, paragraphes 121 et suivants, de la loi n° 107/2015, sur la base de la durée du remplacement lui-même ?
- 2) À la lumière de la clause 4 précitée, peut-il être considéré que les catégories de postes auxquels il est "pourvu" par la désignation d'un remplaçant en cas de carence de personnel – qui correspondent aux cas visés à l'article 4, paragraphes 1, 2 ou 3, de la loi no 124/1999 – constituent des "raisons objectives" permettant d'exclure l'existence d'une discrimination ?
- 3) Le fait d'avoir effectué – au cours de la même année scolaire – des remplacements temporaires dans différentes écoles sur la base de plusieurs contrats de remplacements temporaires différents peut-il être considéré comme une raison objective au sens de la clause 4 de [l'accord-cadre] ?
- 4) En tout état de cause, convient-il de considérer que la comparaison entre enseignants à durée déterminée et enseignants à durée indéterminée doit être effectuée ex ante, ou faut-il prendre en compte la durée effective de l'activité de remplacement exercée au cours de l'année (par exemple lorsque – bien que ce soit au titre de plusieurs contrats – le remplaçant a travaillé pen-

dant la même durée qu'un remplaçant nommé afin de pourvoir à un poste vacant [jusqu'au terme de l'année scolaire]) ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

Clause 4

- « 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique.
3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation Communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.
4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives. »

DROIT ITALIEN

Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (loi n° 107, portant réforme du système national d'instruction et de formation et délégation pour le remaniement des dispositions législatives en vigueur), du 13 juillet 2015 (GURI n° 162, du 15 juillet 2015)

Article 1^{er} à ses paragraphes 121 à 124

« 121. Afin de soutenir la formation continue des enseignants et d'améliorer leurs compétences professionnelles, la carte électronique pour la mise à niveau et la formation des enseignants titulaires dans les établissements d'enseignement à tous les niveaux est créée, dans

le respect de la limite des dépenses visée au paragraphe 123. La carte, dont la valeur nominale est de 500 euros par an pour chaque année scolaire, peut être utilisée pour l'achat de livres et de manuels, y compris en format numérique, de publications et de revues utiles à la remise à niveau professionnelle, pour l'achat de matériel et de logiciels, pour l'inscription à des cours de mise à niveau et de qualification des compétences professionnelles, réalisés par des établissements accrédités par le [ministère], à des cours de licence, de maîtrise, spécialisée ou de cycle unique, liés au profil professionnel, ou à des cours de troisième cycle ou les masters universitaires liés au profil professionnel, pour des représentations théâtrales et des projections cinématographiques, pour des entrées dans les musées, les expositions et les manifestations culturelles et les spectacles vivants, ainsi que pour les initiatives conformes aux activités identifiées dans le plan triennal de l'offre éducative des écoles et dans le plan national de formation visé au paragraphe 124. La somme mentionnée dans la carte ne constitue pas un accessoire de rémunération ni un revenu imposable.

122. Par décret du président du Conseil des ministres, en accord avec le [ministère] et le ministère de l'Économie et des Finances, à adopter dans un délai de soixante jours à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, sont définis les critères et les modalités d'attribution et d'utilisation de la carte visée au paragraphe 121, le montant à allouer dans le cadre des ressources disponibles visées au paragraphe 123, en tenant compte du système public de gestion de l'identité numérique, ainsi que les modalités de fourniture des facilités et avantages liés à cette même carte.

123. Aux fins visées au paragraphe 121, une dépense de 381,137 millions d'euros par an est autorisée, à compter de 2015.

124. Dans le cadre des obligations liées à la fonction d'enseignement, la formation continue des enseignants titulaires est obligatoire, permanente et structurelle. Les activités de formation sont définies par les différents établissements d'enseignement conformément au plan triennal de l'offre de formation et aux résultats découlant des plans d'amélioration des établissements d'enseignement prévus par la réglementation visée au décret présidentiel n° 80 du 28 mars 2013, sur la base des priorités nationales indiquées dans le plan national de formation, adopté tous les trois ans par décret du ministère, après avoir entendu les organisations syndicales professionnelles représentatives. »

5.2 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle, à titre liminaire, qu'une juridiction nationale conserve toujours la faculté la plus étendue de la saisir dès qu'elle considère qu'une interprétation du droit de l'Union est nécessaire à la solution du litige,

y compris pour s'écarter d'une jurisprudence nationale supérieure qu'elle jugerait contraire à ce droit. Elle rappelle également qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la portée de la jurisprudence de la Corte suprema di cassazione (Cour suprême de cassation, Italie), laquelle relève de la seule appréciation du juge de renvoi, et en déduit que les questions préjudicielles posées sont recevables.

La Cour relève que la carte électronique en cause, qui permet aux enseignants de financer leur formation continue, constitue une « condition d'emploi » au sens de la clause 4 de l'accord-cadre, ainsi qu'elle l'avait déjà jugé dans son ordonnance de 2022 rendue à propos du même dispositif. Elle rappelle que l'accord-cadre s'applique à tout travailleur lié par un contrat à durée déterminée, ce qui inclut les enseignants remplaçants de courte durée, quelle que soit la brièveté de leurs missions successives.

La Cour constate ensuite qu'une différence de traitement subsiste entre ces enseignants et les titulaires. Si la jurisprudence italienne a désormais étendu le bénéfice de la carte aux remplaçants exerçant pour la durée de l'année scolaire, elle continue à en exclure les remplaçants de courte durée. Elle précise qu'il suffit qu'une partie seulement des travailleurs à durée déterminée soit ainsi désavantagée pour que la clause 4 trouve à s'appliquer, il n'est pas nécessaire que la discrimination touche l'ensemble de cette catégorie de travailleurs.

En outre, la Cour examine si ces enseignants remplaçants se trouvent dans une situation comparable à celle des titulaires. Elle relève que, selon les constatations du juge de renvoi, les remplaçants de courte durée exercent les mêmes tâches, sont soumis aux mêmes obligations à l'égard des élèves et aux mêmes exigences de formation, et participent à la mise en œuvre de l'enseignement au même titre que les titulaires pendant la durée de leur engagement. Elle écarte l'idée que seules les « activités de nature collégiale » accomplies durant l'été distingueraient les titulaires et les remplaçants annuels des remplaçants de courte durée, en notant que ces activités n'occupent pas une place prépondérante et que la durée cumulée des contrats successifs n'est, en tout état de cause, pas un critère pertinent pour apprécier cette comparabilité.

La Cour se penche enfin sur l'existence de « raisons objectives » susceptibles de justifier cette différence de traitement. Elle rappelle qu'une telle justification doit répondre à un besoin véritable, être appropriée et nécessaire à l'objectif poursuivi, et ne saurait se fonder sur la seule durée de la relation de travail sans vider de sa substance la protection voulue par l'accord-cadre. Elle écarte ainsi l'argument d'un soutien exclusivement réservé à un enseignement organisé dans un cadre annuel, dès lors que les remplaçants de courte durée participent eux aussi à cet enseignement pendant leur engagement, de même que l'idée d'une nature particu-

lière de leurs tâches, insuffisamment démontrée, et l'argument budgétaire, qui ne peut à lui seul justifier une telle différence de traitement. Elle relève, enfin, que le dispositif ne respecte pas le principe du pro rata temporis, le montant de la carte étant fixe et indépendant de la durée effective de travail.

5.3 Réponse de la Cour

« La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens que :

elle s'oppose à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par une juridiction nationale suprême, qui réserve le bénéfice d'une carte électronique d'une valeur nominale de 500 euros par an, permettant l'achat de divers biens et services destinés à soutenir la formation continue des enseignants, aux enseignants titulaires ainsi qu'aux enseignants non titulaires qui effectuent des remplacements pour la durée de l'année scolaire, à l'exclusion des enseignants non titulaires effectuant des remplacements de courte durée, à moins que cette exclusion ne soit justifiée par des raisons objectives au sens de cette disposition. Le seul fait que l'activité de ces derniers n'a pas vocation à durer jusqu'au terme de l'année scolaire ne constitue pas une telle raison objective. »