



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Travail le dimanche et les jours fériés** : Un capitaine de navire conserve son droit aux majorations salariales p.2
2. **Indemnité compensatoire de préavis** : En cas de licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, l'indemnité compensatoire de préavis est due de manière forfaitaire, sans que le salarié doive établir l'existence d'un préjudice. Son montant ne peut être ni réduit ni supprimé lorsque le salarié retrouve un emploi pendant la période de préavis qui aurait dû être respectée p.3
3. **Clause de remboursement des frais de relocalisation** : Une clause imposant au salarié de rembourser, en cas de départ de l'entreprise, une somme forfaitaire élevée correspondant à des frais de relocalisation peut être annulée lorsqu'elle restreint de manière excessive sa liberté de démissionner p.4
4. **Maladie** : Un SMS informant l'employeur de la prolongation de l'incapacité de travail ne suffit pas. L'envoi du certificat médical est obligatoire par courrier ou au moins par mail p.6
5. **Droit européen** : La perception d'une indemnité de licenciement collectif ne prive pas le salarié du droit de contester son licenciement p.7

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. Travail le dimanche et les jours fériés : Un capitaine de navire conserve son droit aux majorations salariales.

Arrêt de la Cour d'appel du 8 mai 2025, n°CAL-2024-00214 du rôle

1.1 Faits

Un salarié employé comme capitaine de navire depuis 2015 travaillait selon une organisation particulière : il passait quatorze jours à bord, suivis de quatorze jours de repos.

Estimant ne pas avoir été rémunéré correctement pour les dimanches et jours fériés travaillés, il a demandé à son employeur le paiement des majorations de salaire correspondantes.

Par requête déposée le 25 janvier 2019, il a réclamé :

- une majoration de 70 % pour chaque heure travaillée le dimanche ;
- une majoration de 100 % pour chaque heure travaillée un jour férié légal ;
- la rectification de ses fiches de salaire, ce pour la période du 19 juillet 2015 au 13 février 2022.

En première instance, le Tribunal du travail a déjà accordé une partie importante de sa demande, soit les arriérés de majoration de salaire à concurrence du montant de 26 635,68 euros pour les dimanches et jours fériés travaillés au cours des périodes du 25 janvier 2016 au 31 décembre 2018 et du 25 octobre 2020 au 13 février 2022.

Le tribunal a condamné l'employeur à remettre au salarié les fiches de salaire rectifiées pour ces périodes dans la quinzaine de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 10 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 3 000 euros.

Le tribunal a néanmoins déclaré irrecevable pour cause de prescription la demande en paiement d'arriérés de majoration de salaire pour les dimanches et les jours fériés travaillés avant le 25 janvier 2016 et au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 25 octobre 2020.

Le salarié a interjeté appel pour obtenir également les majorations dues pendant cette période du 1^{er} janvier 2019 au 25 octobre 2020 que le tribunal avait considérées comme prescrites, soit la somme de 12 752,16 euros. Il ne conteste pas la prescription de la demande en paiement relative à la période antérieure au 25 janvier 2016.

1.2 Décision de la Cour

La Cour d'appel considère d'abord que les majorations réclamées pour la période écoulée pendant la procédure ne constituaient pas une nouvelle demande irrecevable. Il s'agissait simplement d'une augmentation

d'une demande déjà formulée : le salarié réclamait toujours le même type de droit, à savoir les majorations pour travail le dimanche et les jours fériés, mais pour les mois devenus exigibles après l'introduction de l'affaire.

La Cour précise également qu'une action introduite devant le tribunal interrompt la prescription. Cette interruption produit ses effets pendant toute la durée de la procédure, jusqu'à ce que le litige soit définitivement réglé. Les reports d'audience ou la mise de l'affaire au rôle général ne remettent donc pas le délai de prescription en marche.

Le salarié pouvait dès lors réclamer les majorations échues entre le 1^{er} janvier 2019 et le 25 octobre 2020.

a. Le capitaine n'était pas un cadre supérieur

Aux termes de l'article L. 231-7 (2) du Code du travail, le travail de dimanche ouvre droit à une « *majoration de salaire de soixante-dix pour cent pour chaque heure travaillée le dimanche* ».

Quant au travail effectué un jour férié, l'article L. 232-7 (2) du même Code prévoit que le salarié a droit à une majoration de son salaire de cent pour cent.

Cependant, en ce qui concerne la rémunération du travail dominical, l'article L. 231-1 du même Code dispose que la disposition susmentionnée de l'article L. 231-7 (2), entre autres, n'est pas applicable « *aux salariés occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance* ».

L'employeur soutenait que le capitaine était un cadre supérieur et qu'il n'avait donc pas droit aux majorations pour travail du dimanche.

Pour être considéré comme cadre supérieur au sens du Code du travail, la Cour rappelle qu'il ne suffit pas d'avoir des responsabilités ou de donner des instructions à d'autres salariés. Le salarié doit exercer un véritable pouvoir de direction effective au niveau de l'entreprise dans son ensemble.

Or, même si le capitaine dirigeait l'équipage à bord du navire et assumait des responsabilités importantes pendant la navigation, il ne disposait pas d'une fonction dirigeante au sein de toute la société. Son organisation du travail restait encadrée par l'employeur et il devait demeurer disponible durant ses périodes de service.

L'employeur n'avait par ailleurs pas apporté suffisamment d'éléments pour démontrer que le salarié percevait une rémunération nettement supérieure à celle des autres travailleurs de l'entreprise.

La qualité de cadre supérieur n'a donc pas été reconnue.

b. Un régime de travail particulier n'efface pas les majorations

L'employeur invoquait aussi les règles spécifiques applicables à la navigation intérieure. Une convention du secteur prévoit en effet que les jours de repos liés aux jours fériés sont intégrés dans l'organisation des jours de travail et de repos, selon le tableau de service.

La Cour rappelle toutefois que cette règle concerne l'organisation du temps de travail et des repos. Elle ne règle pas la question du paiement du travail réellement effectué un dimanche ou un jour férié.

En l'absence de disposition expresse prévoyant une dérogation aux majorations légales, les règles générales du Code du travail restent applicables :

- 70 % de majoration pour le travail du dimanche ;
- 100 % de majoration pour le travail un jour férié légal.

Le rythme « 14 jours de travail à bord/14 jours de repos » ne permet donc pas à l'employeur d'intégrer automatiquement la rémunération du dimanche et des jours fériés dans le salaire ordinaire.

L'employeur a donc été condamné à payer les majorations réclamées, y compris pour la période initialement écartée pour prescription, et à verser au salarié une indemnité de procédure de 1 500 euros en appel.

2. Indemnité compensatoire de préavis : En cas de licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, l'indemnité compensatoire de préavis est due de manière forfaitaire, sans que le salarié doive établir l'existence d'un préjudice. Son montant ne peut être ni réduit ni supprimé lorsque le salarié retrouve un emploi pendant la période de préavis qui aurait dû être respectée.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 mai 2026, n°CAL-2025-00800 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié est licencié avec effet immédiat oralement par son employeur. Il saisit le Tribunal du travail et lui demande de déclarer son licenciement comme abusif et de condamner son ancien employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 5 729,76 euros. Par jugement du 28 mai 2025, le tribunal qualifie son licenciement d'abusif et condamne son employeur à payer ladite indemnité compensatoire.

L'employeur interjette appel du jugement.

2.2 Arguments de l'employeur

L'appel de l'employeur est limité à sa condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au profit du salarié. Pour lui, cette indemnité constitue un substitut de salaire dont la finalité serait de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes dans l'attente d'un nouveau contrat de travail. Le salarié ayant trouvé un nouvel emploi dès le 16 janvier 2023 sans rester plus de 5 jours travaillés sans rémunération, il n'aurait pratiquement pas subi de préjudice. Par conséquent, l'employeur que cette indemnité devrait être réduite au montant de 662,40 euros.

2.3 Arguments du salarié

Le salarié affirme que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire et qu'elle est due sans considération du préjudice réellement subi en raison de la rupture du contrat. Il invoque le fait qu'aucune disposition légale ne prévoit la déduction des salaires perçus dans le cadre de l'exécution d'un nouvel emploi de cette indemnité pendant la période théorique couverte par celle-ci.

Le salarié ajoute que le Code du travail oblige à la partie qui résilie le contrat de travail sans respect du préavis légal, de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire. Il estime dès lors l'indemnité lui est due quelle que soit sa situation.

2.4 Appréciation de la Cour

Le Tribunal du travail a considéré à juste titre que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère indemnitaire forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par cette indemnité.

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est due nonobstant le fait que le salarié a retrouvé un nouvel emploi pendant la durée du préavis non respecté (cf. doc. parl. n°3222 relatifs au projet de loi sur le contrat de travail, commentaire des articles p. 22 : « *L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite.* »).

C'est encore à juste titre que la juridiction de première instance a accordé au salarié abusivement licencié, eu égard à son ancienneté de service inférieure à dix ans et en application des articles L. 124-6 et L. 124-3, paragraphe (2), du Code du travail, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit, au vu de ses fiches de salaire, le montant de 5 729,76 euros.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié une indemnité compensatoire de préavis de 5 729,76 euros.

3. Clause de remboursement des frais de relocalisation : Une clause imposant au salarié de rembourser, en cas de départ de l'entreprise, une somme forfaitaire élevée correspondant à des frais de relocalisation peut être annulée lorsqu'elle restreint de manière excessive sa liberté de démissionner.

Arrêt de la Cour d'appel du 30 avril 2026, n°CAL-2025-00439 du rôle

3.1 Faits et procédure

Un salarié est engagé en qualité de « *senior consultant* » par une société, suivant un contrat à durée indéterminée qu'il a signé le 28 août 2023 et prenant effet au 6 novembre 2023. Il signe le même jour que le contrat de travail, un « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » et un « *Wage Transfer Agreement* ». Le contrat de travail n'a jamais été exécuté.

Le salarié saisit le Tribunal du travail afin d'obtenir la nullité de deux accords qu'il estime contraires à l'article L. 121-3 du Code du travail. Il sollicite également le remboursement de retenues salariales qu'il considère illégales, ainsi que la constatation qu'il n'est redevable d'aucune somme au titre de l'« *Agreement* ». Enfin, il demande l'annulation de la procédure de cession sur salaire mise en œuvre par l'employeur et l'interdiction de toute retenue ou demande de paiement fondée sur cet accord.

La société a formulé une demande reconventionnelle en condamnation du salarié au montant de 25 000 euros.

Par jugement du 1^{er} avril 2025, le Tribunal du travail a rejeté la demande reconventionnelle de la société et a déclaré les deux accords nuls. La société interjette appel du jugement.

3.2 Arguments de l'employeur

Pour la société, les dépenses effectuées sont à qualifier comme un service rendu, acquis au salarié après 48 mois malgré la qualification d'« *avance sur salaire* » retenue dans le « *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* ».

Le salarié a donné un consentement éclairé à l'offre de contracter de l'employeur et accepté que les montants des prestations de service et avances sur frais et salaires effectués par l'employeur sont réels et dus.

La société assure que les accords signés le 28 août 2023 le protège contre des comportements opportunistes du salarié, sans empêcher ce dernier de démissionner.

3.3 Arguments du salarié

Le salarié estime que les accords constituent une entrave à sa liberté de démissionner et sont donc à déclarer nuls de plein droit sur base de l'article L. 121-3 du Code du travail.

Il considère la demande de remboursement des avances sur salaire injustifiée, dès lors que les frais sont à la charge de la société. Le montant réclamé de ces frais est disproportionné, alors que le salarié n'a pas occasionné de frais. Le salarié réclame une indemnisation pour préjudice moral, estimant que les démarches répétées de l'appelante en vue d'obtenir le remboursement de frais non avancés ont porté atteinte à sa santé psychique.

Pour finir, il acquiesce au jugement en ce qu'il rejette la demande de remboursement de la société. Le salarié est convaincu que la société n'a pas souffert un quelconque préjudice.

3.4 Appréciation de la Cour

Aux termes de l'« *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » les frais avancés par l'employeur pour organiser l'arrivée du salarié au Luxembourg et les frais déboursés pour l'obtention d'un permis de travail, sont évalués au montant total de 25 000 euros. Cette somme est considérée comme avance sur salaire, remboursable à la première demande de l'employeur. Le montant à rembourser diminue en fonction du temps passé au service de l'employeur, après 24 mois de service, ce montant est de 20 000 euros, après 36 mois de service, de 15 000 euros et finalement après 48 mois de service, plus aucun montant n'est redû par le salarié.

Cet accord autorise encore la société, en cas de défaut de remboursement de la part du salarié, à procéder par voie de retenues sur le salaire net du salarié, et même par voie de saisie-arrêt ou de cession sur ses salaires futurs, non seulement sur le salaire net perçu auprès d'elle-même, mais encore auprès d'autres employeurs.

Le « *Wage Transfer Agreement* » constitue une cession sur salaire pour garantir sur base d'un autre accord, le « *Agreement for the payment of a salary advance to cover the resettlement* », le remboursement par le salarié du montant de 1 500 euros, à la première demande de l'employeur ou du cessionnaire.

Aux termes de l'article L. 121-3 du Code du travail, les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du Code du travail, mais seulement dans un sens plus favorable au salarié, considéré comme la partie faible au contrat de travail en raison du lien de subordination le liant à son employeur. Toute clause qui vise à restreindre les droits du salarié ou aggraver ses obligations est nulle et de nul effet. Les dispositions de cet article sont d'ordre public. Elles prévalent sur le principe de la force obligatoire des contrats formulé par l'article 1134 du Code civil.

En effet, l'article 1134 du Code civil limite le principe de la liberté contractuelle aux « *conventions légalement formées* » en subordonnant celles-ci au respect des dispositions d'ordre public de la loi (cf. Cass. 20 mars 2025, n°45/2025, n°CAS-2024-00113 du registre ; Cass. 22 mai 2025, n°93/2025, n°CAS-2024-00151 du registre). Les clauses librement souscrites par un travailleur l'obligeant à rembourser des frais pris en charge par l'employeur à l'occasion de sa venue au Luxembourg sont, à l'instar de frais pris en charge par l'employeur pour assurer la formation de ses salariés, en principe licites et ne doivent pas être considérées comme portant atteinte à la liberté dont jouit tout salarié de choisir son emploi et d'y mettre fin à sa guise.

Cependant, une stipulation contractuelle qui, en définitive, a pour but de dissuader le salarié de quitter prématurément l'entreprise est entachée de nullité comme faisant obstacle indirectement au droit que l'employé tient d'une disposition d'ordre public de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée. L'illégalité de la clause peut résulter de la durée excessive du délai au cours duquel, en cas de démission, le salarié doit rembourser ces frais ou encore de la disproportion entre la rémunération touchée et les frais engagés, dès lors que pareille clause ferait obstacle indirectement au droit de démissionner du travailleur et ne saurait plus être considérée comme la contrepartie de l'avantage tiré par le salarié des frais payés par l'employeur.

Le remboursement convenu doit encore correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif. En l'occurrence, la convention qui oblige le salarié, s'il quitte son poste pendant les 24 premiers mois de service, à rembourser à l'employeur, à sa première demande, le montant forfaitaire de 25 000 euros du chef de frais avancés pour organiser son arrivée au Luxembourg, et qui, pour le surplus, autorise encore l'employeur, en cas de défaut de remboursement de la part du salarié, à procéder par voie de retenue sur salaire, se heurte aux dispositions de l'article L. 121-3 du Code du travail.

En effet, lesdites stipulations restreignent la liberté de démissionner du salarié, eu égard notamment au caractère forfaitaire de la somme à rembourser, au caractère élevé de ce forfait par rapport à la rémunération annuelle convenue (62 000 euros puis 65 000 euros à la fin de la période d'essai), ainsi qu'au fait que les montants mis en compte pour les différents postes énumérés sont disproportionnés par rapport au coût réel des différents services rendus.

Il s'ensuit que le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a déclaré nul l'« *Agreement for the payment of a salary advance to cover services and administrative procedures relating to the organization of a move to Luxembourg* » sur base des dispositions de l'article L. 121-3 du Code du travail.

Le jugement a quo est, en conséquence, encore à confirmer en ce que les juges de première instance ont déclaré non fondée la demande reconventionnelle formulée par la société tendant, sur base de cet accord annulé, à la condamnation du salarié au montant de 25 000 euros.

Le « *Wage Transfer Agreement* » a encore été annulé à juste titre par le Tribunal du travail pour être contraire à l'article L. 121-3 du Code du travail, dès lors que la société reste en défaut de verser aux débats – tant en première instance, qu'en instance d'appel – l'accord à la base de la cession et partant de justifier que le remboursement convenu correspond à des dépenses effectives.

4. Maladie : Un SMS informant l'employeur de la prolongation de l'incapacité de travail ne suffit pas. L'envoi du certificat médical est obligatoire par courrier ou au moins par mail.

Arrêt de la Cour d'appel du 7 mai 2026, n°CAL-2025-00170 du rôle

4.1 Faits et procédure

La salariée a été engagée en qualité d'esthéticienne.

Le 29 juin 2023, la société a licencié la salariée avec effet immédiat en ses termes :

« Depuis le 07 juin 2023 vous avez été absente de votre travail. Nous avons reçu le 13 juin 2023 par courrier un certificat d'arrêt de maladie qui couvre la période du 7 juin au 18 juin 2023.

En date du 19 juin 2023 vous nous avez informé par sms d'une prolongation de votre arrêt de maladie jusqu'au 2 juillet 2023. Or cette prolongation n'a jamais été confirmée par un certificat médical dont nous vous avons fait part d'une lettre recommandée le 27 juin 2023. À ce jour, le 29 juin 2023, nous n'avons toujours pas reçu un nouveau certificat de maladie en justification de votre absence depuis le 19 juin 2023.

Par conséquent, votre absence injustifiée du 19 au 29 juin 2023 inclus, rend définitivement impossible la poursuite de notre relation contractuelle. »

La salariée a informé son employeur par SMS que son arrêt de travail était prolongé jusqu'au 2 juillet 2023, mais l'employeur soutient n'avoir jamais reçu le certificat médical correspondant.

Après lui avoir adressé un courrier de rappel le 27 juin 2023, il procède à son licenciement avec effet immédiat le 29 juin 2023 pour absence injustifiée.

Par jugement du 5 novembre 2024, le Tribunal du travail retient que la salariée ne bénéficiait pas de la protection prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail, faute d'avoir établi la remise du certificat médical dans le délai légal.

Il déclare toutefois le licenciement abusif, estimant que l'employeur connaissait la durée prévisible de l'absence grâce aux SMS échangés. L'employeur interjette appel.

4.2 Arguments de l'employeur

L'employeur reconnaît avoir été informé de l'état de maladie de la salariée mais affirme n'avoir jamais reçu le certificat médical couvrant la période du 19 juin au 2 juillet 2023.

Il fait valoir que l'absence injustifiée de la salariée pendant onze jours a créé d'importantes difficultés organisationnelles. Malgré le courrier de rappel du 27 juin 2023, la salariée n'aurait pas régularisé sa situation.

Selon lui, cette absence prolongée a entraîné une perte irrémédiable de confiance, justifiant ainsi le licenciement avec effet immédiat.

4.3 Arguments de la salariée

La salariée soutient avoir régulièrement informé son employeur de l'évolution de sa situation médicale par SMS. Elle affirme avoir indiqué dès le 19 juin 2023 que son incapacité de travail était prolongée jusqu'au 2 juillet 2023.

Elle fait encore valoir avoir envoyé le certificat médical à son employeur et estime que la preuve de sa réception résulte notamment d'une première fiche de salaire établie par le fiduciaire, laquelle mentionnait son arrêt de travail jusqu'au 2 juillet 2023.

Son absence était médicalement justifiée et l'employeur connaissait parfaitement la durée prévisible de son incapacité. Par conséquent, la salariée demande le paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juin 2023 et l'indemnisation pour congés non pris.

4.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle que la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 121-6 du Code du travail est subordonnée au respect de deux conditions cumulatives : le salarié doit, d'une part, avertir son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de son absence et, d'autre part, lui soumettre un certificat médical au plus tard le troisième jour de cette absence. Il incombe au salarié de rapporter la preuve qu'il s'est conformé à ces obligations.

En l'espèce, la Cour constate que la salariée ne démontre pas avoir fait parvenir à l'employeur le certificat médical couvrant la période du 19 juin au 2 juillet 2023. La circonstance que la fiche de salaire du mois de juin 2023 mentionne une période de maladie ne suffit pas à établir la réception effective du certificat médical par l'employeur. La fiduciaire a, en effet, pu établir cette fiche sur la seule base du SMS adressé par la salariée le 19 juin 2023, par lequel celle-ci l'informait de la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 2 juillet 2023.

La salariée ne pouvait dès lors pas bénéficier de la protection contre le licenciement instituée par l'article L. 121-6 du Code du travail au moment de la notification de son licenciement.

S'agissant de la précision des motifs, la Cour confirme que la lettre de licenciement répond aux exigences légales. L'employeur y reprochait à la salariée une absence injustifiée couvrant une période clairement déterminée, à savoir du 19 au 29 juin 2023 inclus. Il n'était pas davantage tenu d'exposer, dans la lettre de licenciement, les conséquences concrètes de cette absence sur l'organisation de l'entreprise.

Quant au caractère réel et grave des motifs invoqués, la Cour rappelle que, conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail, constitue un motif grave toute faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. La faute reprochée doit être suffisamment grave pour ruiner la confiance de l'employeur, sans qu'une intention fautive soit nécessaire. Un fait isolé peut, à lui seul, justifier un licenciement avec effet immédiat lorsqu'il revêt une gravité suffisante.

La Cour souligne également que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat. Or, au jour du licenciement, le 29 juin 2023, la salariée était absente depuis le 19 juin 2023 et l'employeur n'avait toujours pas reçu le certificat médical justifiant cette absence. Son absence devait donc être considérée comme injustifiée.

La Cour relève, en outre, que l'employeur avait adressé à la salariée, le 27 juin 2023, un courrier lui rappelant qu'aucun certificat médical ne lui était parvenu. Malgré ce rappel, la salariée n'a pas établi avoir entrepris les

démarches nécessaires afin de remédier à cette situation. Elle soutenait avoir envoyé le certificat à la CNS par courrier électronique, mais n'expliquait pas de manière convaincante pourquoi elle n'avait pas utilisé le même moyen pour le transmettre à son employeur, alors même que celui-ci l'avait expressément avertie du défaut de réception.

L'explication tirée d'un prétendu problème postal est écartée. La Cour considère qu'il aurait été loisible à la salariée de transmettre immédiatement une copie électronique du certificat à l'employeur, tout en lui signalant les difficultés rencontrées lors de l'envoi postal.

Dans ces circonstances, la Cour retient que l'employeur a fait preuve de patience en attendant le onzième jour de l'absence avant de procéder au licenciement. L'absence injustifiée de la salariée pendant onze jours, malgré un rappel de l'employeur, était de nature à entraîner une désorganisation du service, l'employeur devant assurer son remplacement. Elle a également entraîné une perte de confiance suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite immédiate de la relation de travail.

Le licenciement avec effet immédiat est, par conséquent, déclaré régulier. La Cour réforme le jugement de première instance en ce qu'il avait retenu le caractère abusif du licenciement et déboute la salariée de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ ainsi que de dommages et intérêts au titre des préjudices matériel et moral.

5. Droit européen : La perception d'une indemnité de licenciement collectif ne prive pas le salarié du droit de contester son licenciement.

Arrêt de la Cour (grande chambre) du 8 septembre 2026,
João Filipe Ferreira da Silva e Brito e.a. contre Estado português, C-293/24

5.1 Faits et procédure

Les requérants au principal sont d'anciens salariés de la compagnie aérienne portugaise Air Atlantis (AIA), licenciés collectivement à la suite de la dissolution de cette société. Ils ont contesté leur licenciement en faisant valoir que la société Transportes Aéreos Portugueses S.A. (TAP) avait repris une partie des actifs d'AIA et poursuivi son activité de vols charters. Selon eux, ces éléments caractérisaient un transfert d'établissement.

Par un arrêt du 25 février 2009, la juridiction de renvoi a toutefois considéré qu'aucun transfert d'établissement n'avait eu lieu. Elle a également estimé qu'il n'était pas nécessaire de saisir la Cour de justice de l'Union européenne à titre préjudiciel, dès lors que la jurisprudence relative à la notion de transfert d'établissement lui paraissait établie.

Estimant que cette décision reposait sur une interprétation erronée de la notion de « *transfert d'établissement* », au sens des directives 77/187 et 2001/23, et que la juridiction avait méconnu son obligation de renvoi préjudiciel, les anciens salariés ont engagé une action en responsabilité contre l'État portugais.

Dans le cadre de cette action, la Cour de justice a été saisie une première fois. Dans son arrêt du 9 septembre 2015, elle a indiqué que les éléments du dossier pouvaient effectivement révéler l'existence d'un transfert d'établissement. Elle a également considéré que la Cour suprême portugaise aurait dû lui poser une question préjudicielle afin de vérifier l'interprétation correcte du droit de l'Union.

Toutefois, les juridictions portugaises appelées à examiner l'action en responsabilité ont considéré que l'erreur commise par la Cour suprême en 2009 n'était pas suffisamment grave pour engager la responsabilité de l'État.

Les travailleurs ont dès lors formé un recours devant la Cour suprême portugaise. Celle-ci a de nouveau saisi la Cour de justice afin de savoir, en substance, si l'erreur commise dans son arrêt de 2009 était suffisamment manifeste au regard de la jurisprudence de l'Union déjà existante à cette époque pour justifier une indemnisation des travailleurs.

Saisie à titre préjudiciel dans le cadre de ce recours, la Cour de justice a jugé, dans un arrêt du 9 septembre 2015, que les circonstances de l'espèce étaient susceptibles de caractériser un transfert d'établissement. Elle a également relevé que la juridiction de renvoi était tenue de la saisir afin d'obtenir une interprétation de cette notion.

Dans ces conditions, le Supremo Tribunal de Justiça (Cour suprême, Portugal) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) À la lumière des faits établis exposés ci-dessus et de la jurisprudence de la Cour connue au 25 février 2009, la directive 77/187, la directive 2001/23 et, en particulier, l'article 1^{er}, paragraphe 1, de cette directive, qui a clarifié la notion de "transfert", auraient-ils dû être interprétés, à cette date du 25 février 2009, en ce sens que la notion de "transfert d'établissement" recouvrait une situation dans laquelle une entreprise active sur le marché des vols charters est dissoute par son actionnaire majoritaire, qui est lui-même une entreprise active dans le secteur de l'aviation et a posé, dans le cadre de la liquidation, les actes mieux décrits dans les faits établis précédemment exposés ?
- 2) En cas de réponse affirmative à la première question, et compte tenu, également, des faits établis exposés ci-dessus ainsi que de la jurisprudence de la Cour connue au 25 février 2009, y a-t-il lieu de constater une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union dans la décision contenue dans l'arrêt rendu à cette même date par le Supremo Tribunal de Justiça (Cour suprême) qui, statuant en dernier ressort et à la lumière des éléments dont il disposait, a considéré que ces directives, et en particulier l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23, devaient être interprétées en ce sens que la notion de "transfert d'établissement" ne recouvrait pas la situation décrite dans la question précédente ?
- 3) Compte tenu des faits établis exposés ci-dessus et de la jurisprudence de la Cour connue au 25 février 2009, y a-t-il lieu de constater une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union dans la décision contenue dans l'arrêt rendu à cette même date par le Supremo Tribunal de Justiça (Cour suprême) qui, statuant en dernier ressort et à la lumière des éléments dont il disposait, a considéré, au regard des faits évoqués dans la

première question et du fait que les juridictions nationales inférieures saisies de l'affaire avaient rendu des décisions contradictoires, que l'article 234 CE (devenu l'article 267 TFUE) devait être interprété en ce sens qu'il ne l'obligeait pas à saisir la Cour d'une question préjudicielle relative à l'interprétation correcte de la notion de "transfert d'établissement", au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 2001/23 ?

- 4) En cas de réponse affirmative à la première question et à l'une ou l'autre des deux questions suivantes, voire aux deux, et dans l'hypothèse où la Cour constate une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union (dans une situation telle que celle de la présente affaire, dans laquelle il a été établi que les travailleurs ont accepté de recevoir une indemnité au titre du licenciement collectif en étant convaincus que l'extinction de leur employeur, était inévitable, sans savoir que, postérieurement à la résiliation de leurs contrats, la défenderesse TAP récupérerait une partie du matériel, y compris les avions, et effectuerait au moins une partie des opérations de vol "charter" assurées jusqu'alors par cette dernière), faut-il interpréter l'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale telle que l'article 23, paragraphe 3, du régime juridique de la cessation du contrat individuel de travail, approuvé par la LCCT, entre temps abrogé mais applicable *ratione temporis* aux faits en cause au principal, qui prévoit que "la réception par le travailleur de l'indemnité visée au présent article vaut acceptation du licenciement" ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Traité sur le fonctionnement de l'UE

Article 267

« La Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer, à titre préjudiciel :

- a) sur l'interprétation des traités,
- b) sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union.

Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction d'un des États membres, cette juridiction peut, si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de statuer sur cette question.

Lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne, cette juridiction est tenue de saisir la Cour.

[...] »

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements

Article 3, paragraphe 1

« 1) Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Les États membres peuvent prévoir que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert. »

DROIT PORTUGAIS

Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho (régime juridique de la cessation du contrat individuel de travail), approuvé par le Decreto-Lei n. 64-A/89 (décret-loi n° 64-A/89), du 27 février 1989 (Diário da República, I série, n° 48, Suplemento, du 27 février 1989, ci-après la « LCCT »)

Article 23, paragraphe 3

« La perception par le travailleur de l'indemnité visée par le présent article vaut acceptation du licenciement. »

5.2 Appréciation de la Cour

Tout d'abord, la Cour rappelle que le principe de la responsabilité de l'État pour violation du droit de l'Union s'applique également lorsque la violation découle d'une décision d'une juridiction nationale statuant en dernier ressort.

Cette responsabilité est subordonnée à trois conditions cumulatives, à savoir que la règle du droit de l'Union violée a pour objet de conférer des droits aux particuliers, que la violation est suffisamment caractérisée et qu'il existe un lien de causalité direct entre cette violation et le dommage subi.

En l'espèce, la première condition est remplie, puisque les directives 77/187 et 2001/23 ont pour objet de protéger les travailleurs et de garantir le maintien de leurs droits en cas de transfert d'entreprise.

Concernant la deuxième condition, la Cour précise que la responsabilité de l'État en raison d'une décision rendue par une juridiction nationale statuant en dernier ressort ne peut être engagée que dans des circonstances exceptionnelles. Il faut que cette juridiction ait méconnu de manière manifeste le droit de l'Union.

Pour déterminer si la violation présente une gravité suffisante, il convient d'examiner l'ensemble des circonstances de l'affaire. Il faut notamment tenir compte de la clarté de la règle violée, de la marge d'appréciation dont disposaient les autorités nationales, du caractère excusable ou non de l'erreur commise, de l'attitude des institutions de l'Union ainsi que de l'éventuel non-respect de l'obligation de saisir la Cour de justice à titre préjudiciel. Ces critères ne doivent pas tous être réunis et doivent être appréciés au regard de la jurisprudence qui existait au moment où la décision contestée a été rendue. La Cour précise enfin que le seul manquement, par une juridiction statuant en dernier ressort, à son obligation de renvoi préjudiciel ne suffit pas à engager la responsabilité de l'État. Ce manquement doit s'accompagner de la violation d'une autre règle du droit de l'Union conférant des droits aux particuliers.

Une violation du droit de l'Union est notamment considérée comme suffisamment caractérisée lorsqu'une juridiction nationale méconnaît de manière manifeste la jurisprudence de la Cour. Il appartient, en principe, aux juridictions nationales de déterminer si les conditions permettant d'engager la responsabilité de l'État sont réunies, en tenant compte des indications données par la Cour.

En l'espèce, la Cour relève trois éléments permettant d'apprécier si l'arrêt rendu le 25 février 2009 par la Cour suprême portugaise constitue une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union.

En premier lieu, la Cour relève que, bien avant l'arrêt du 25 février 2009, sa jurisprudence avait déjà établi une méthode d'appréciation du transfert d'entreprise distinguant les activités fondées sur la main-d'œuvre de celles nécessitant des équipements importants. Le transport aérien relevant de cette seconde catégorie, la reprise des moyens matériels pouvait être déterminante. Or, la juridiction de renvoi s'est écartée de cette méthode en exigeant le maintien de l'autonomie organisationnelle de l'entité transférée, condition non prévue par les directives, et en privilégiant les objectifs économiques plutôt que les critères objectifs tenant au maintien de son identité. La combinaison de ces erreurs paraît constituer une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union.

En deuxième lieu, la juridiction de renvoi a manqué à son obligation de saisir la Cour à titre préjudiciel, prévue à l'article 267, troisième alinéa, TFUE. Une juridiction statuant en dernier ressort qui estime que la réponse résulte de la jurisprudence de la Cour doit soit suivre l'interprétation déjà retenue, soit saisir celle-ci et ne peut s'en écarter de sa propre initiative.

En troisième lieu, au moment où la juridiction de renvoi a statué, une affaire pendante devant la Cour et dans laquelle les conclusions de l'avocat général avaient été prononcées quelques mois auparavant soulevait précisément la question du maintien de l'autonomie organisationnelle de l'entité transférée. La Cour relève qu'un

tel élément est de nature à réduire la probabilité que l'interprétation erronée du droit de l'Union commise par cette juridiction puisse être considérée comme excusable.

Il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer, au regard de ces trois éléments, si l'arrêt du 25 février 2009 constitue une violation suffisamment caractérisée du droit de l'Union et s'il existe un lien de causalité direct entre cette violation et les dommages invoqués.

Enfin, les droits reconnus par les directives 77/187 et 2001/23 sont impératifs : un salarié ne peut y renoncer, même avec son consentement. Dès lors, la perception de l'indemnité légale de licenciement collectif ne peut valoir acceptation du licenciement ni priver le salarié du droit de le contester et de réclamer le maintien de ses droits.

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

1) Contribuent à établir que le Supremo Tribunal de Justiça (Cour suprême, Portugal) a, dans son arrêt du 25 février 2009, méconnu de manière suffisamment caractérisée l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, premièrement, la circonstance que cet arrêt est entaché d'une conjonction d'erreurs d'interprétation du

droit de l'Union, appréciées au regard de la jurisprudence de la Cour dont la prise en compte par cette juridiction pouvait raisonnablement être attendue d'elle lorsqu'elle a adopté cet arrêt, deuxièmement, la circonstance que cet arrêt du 25 février 2009 a été prononcé en méconnaissance de l'obligation de renvoi préjudiciel qui incombait à la même juridiction en vertu de l'article 267, troisième alinéa, TFUE, et, troisièmement, la circonstance que le Supremo Tribunal de Justiça (Cour suprême) ne pouvait ignorer que la conformité au droit de l'Union de l'approche méthodologique retenue dans ledit arrêt faisait spécifiquement l'objet d'une demande de décision préjudicielle pendante devant la Cour.

2) L'article 3, paragraphe 1, de la directive 77/187 et l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements,

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit que la perception par un travailleur de l'indemnité légale due à la suite d'un licenciement collectif équivaut à une acceptation par celui-ci de son licenciement, de sorte qu'il perd la possibilité de contester ce licenciement et de réclamer le maintien de ses droits au titre de ces directives.