



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Chômage** : Le salarié a en principe droit à indemnisation après l'expiration d'un CDD, ce même s'il a démissionné d'un CDI pour accepter ce CDD **p. 2**
2. **Inaptitude du salarié** : Le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude du médecin du travail. Subsiste dès lors l'obligation pour le salarié de se présenter sur son lieu de travail. L'employeur doit rechercher un autre poste de travail, correspondant à la qualification et aux facultés résiduelles du salarié, au sein de l'entreprise **p. 3**
3. **Retenues sur salaire** : Une convention conclue entre les parties qui prévoit la compensation entre la rémunération du salarié et les créances de son employeur / bailleur, du chef de loyers et taxes communales, hypothèse non prévue par le Code du travail, n'est pas valable. Les retenues opérées en vertu de cette convention sont irrégulières et sujettes à restitution **p. 5**
4. **Pension de survie** : Le conjoint survivant d'un bénéficiaire d'une pension de vieillesse a droit à une pension de survie si le défunt au moment de son décès justifie d'un stage de douze mois d'assurance au moins pendant les trois années précédant la réalisation du risque **p. 6**
5. **Droit européen** : Le statut de conjoint survivant ainsi que les prestations de survie naissent au décès d'un travailleur et reviennent à son survivant indépendamment de son lieu de résidence **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. Chômage : Le salarié a en principe droit à indemnisation après l'expiration d'un CDD, ce même s'il a démissionné d'un CDI pour accepter ce CDD.

Arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 24 avril 2023, n° du registre : ADEM 2023/0002, n° 2023/0107

1.1 Faits

X a introduit une demande en obtention des indemnités de chômage complet auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) après l'échéance de son CDD d'un mois.

Sa demande a été rejetée par l'ADEM, au motif qu'il avait précédemment disposé d'un CDI duquel il a démissionné volontairement, de sorte qu'il ne pouvait pas être qualifié comme étant chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 du Code du travail.

Le fait qu'il a travaillé sous CDD d'un mois n'a pas été retenu comme élément suffisant pour que X puisse être considéré comme étant chômeur involontaire.

Cette décision a été réformée par la Commission spéciale de réexamen (CSR) de l'ADEM. La Commission a rappelé les termes de l'article L. 521-4 du Code du travail, excluant le chômeur du bénéfice des indemnités de chômage en cas d'abandon non justifié du dernier poste de travail. Considérant que X n'a pas quitté volontairement son dernier emploi en CDD, mais que son CDD étant venu à échéance, il pourrait prétendre à indemnisation.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale a confirmé cette admission de l'intéressé au bénéfice du chômage.

L'État a interjeté appel.

1.2 Arguments des parties

À l'appui de son appel, l'État fait valoir que le chômage involontaire doit être le fait de circonstances absolument et totalement indépendantes de la volonté des salariés concernés, tandis que X aurait, en toute connaissance de cause, démissionné de son poste de travail qu'il aurait occupé depuis plusieurs années pour prendre un travail sous CDD pour une courte période d'un mois. Sa situation ne serait partant pas due à des circonstances absolument et totalement indépendantes de sa volonté, X s'étant placé volontairement dans cette situation. Il ne saurait justifier cette situation par la crise sanitaire qui aurait déjà duré plus d'un an. La déclaration du nouvel employeur A, avançant qu'il aurait eu l'intention d'engager X par un CDI, mais que des problèmes économiques l'en auraient empêché, serait une déclaration de complaisance.

L'État estime que l'article L. 521-4 devrait être interprété de façon large et admettre également l'exclusion de l'indemnisation en cas d'abandon volontaire d'un précédent emploi stable pour s'engager dans une nouvelle relation de travail précaire. Admettre le contraire permettrait des situations d'abus et de fraude.

X conclut à la confirmation du jugement. Il donne à considérer qu'il aurait démissionné de son CDI pour des raisons médicales. Ayant eu une promesse d'embauche de son nouvel employeur, il aurait accepté un CDD qui n'aurait pas été prolongé par un CDI en raison de problèmes économiques liés à la crise sanitaire.

1.3 Position du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Le chômeur a seulement droit à indemnisation en application de l'article L. 521-3 (1) du Code de travail s'il est chômeur involontaire, c'est-à-dire s'il se retrouve sans emploi indépendamment de sa volonté.

Dans ce sens, le salarié démissionnaire de son contrat de travail n'est pas éligible à l'obtention des indemnités de chômage.

Suivant l'article L. 521-4 du Code du travail aucune indemnité de chômage n'est due en cas d'abandon non justifié du dernier poste de travail. Les termes de cet article sont clairs et ne prêtent pas à interprétation dans le sens voulu par l'ADEM, c'est-à-dire que cette exclusion puisse être étendue à la démission d'une précédente relation de travail.

Le salarié ne saurait pas non plus être qualifié de chômeur volontaire en raison du fait qu'il a volontairement abandonné une relation de travail stable auprès d'un précédent employeur pour accepter un contrat de travail à durée déterminée limitée à un mois.

En effet, X explique valablement qu'il a démissionné de son CDI auprès de la société B pour des raisons de santé documentées par le certificat du docteur Nana IKOKO du 6 juillet 2021, qui a constaté qu'il a fait l'objet de harcèlement sur son lieu de travail engendrant un syndrome anxio-dépressif important nécessitant un suivi médical.

X ne saurait se voir reprocher l'acceptation d'un CDD auprès de A, contrat plus précaire, dès lors qu'il résulte de la déclaration de A qu'il avait été prévu de faire suivre le CDI d'un CDD. Le projet n'a cependant pas pu être réalisé en raison de problèmes économiques liés à la crise sanitaire qui a perduré pendant l'année 2021. Aucun élément du dossier ne permet de contredire cette déclaration ou de la qualifier de complaisance.

Une éventuelle intention frauduleuse dans le chef du nouvel employeur et de X n'est pas non plus établie à suffisance de droit.

Comme le chômeur a en principe droit à indemnisation après l'expiration d'un CDD, qu'il n'est pas rapporté que X ait eu l'in-

tention de frauder les conditions d'obtention du chômage et comme le CDD auprès de A n'a pas pu être suivi d'un CDI pour des raisons indépendantes de sa volonté, X est à considérer

comme étant chômeur involontaire après l'échéance de son CDD.

L'appel de l'État n'est partant pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer.

2. Inaptitude du salarié : Le contrat de travail n'est pas suspendu par la déclaration d'inaptitude du médecin du travail. Subsiste dès lors l'obligation pour le salarié de se présenter sur son lieu de travail. L'employeur doit rechercher un autre poste de travail, correspondant à la qualification et aux facultés résiduelles du salarié, au sein de l'entreprise.

Arrêt de la Cour d'appel du 14 mars 2024, n° CAL-2022-00800 du rôle

2.1 Faits

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat pour absence injustifiée.

Il conteste ce licenciement, car il prétend que le nouveau poste purement administratif auquel il avait été affecté par l'employeur ne correspondait pas à ses aptitudes professionnelles et que ce serait dès lors à bon droit qu'il ne se serait plus présenté à son poste de travail en attendant qu'un nouveau poste lui soit proposé moyennant modification du contrat de travail et validation de ce poste par le médecin du travail.

2.2 Décision du Tribunal du travail

La juridiction du travail de première instance, a notamment retenu :

- que l'article L. 326-9 du Code du travail ne prévoit aucune dispense de travail en cas d'inaptitude du salarié à son poste de travail pour lequel il a été engagé ;
- que d'après les dispositions du Code du travail, l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail et qu'il doit dans ce cas affecter ce salarié à autre poste de travail ;
- que l'employeur, à la suite de la décision d'inaptitude lui notifiée le 13 novembre 2019 et même déjà avant cette date, à savoir dès le 1^{er} octobre 2019, à un moment où le salarié faisait part de son inaptitude à occuper son poste de travail de menuisier-monteur, l'a affecté à un poste purement administratif et dès lors moins physique que le poste pour lequel il était engagé ;
- que dès lors, l'employeur, en affectant PERSONNE1.) à un autre poste dès le moment où il a été informé de l'inaptitude du salarié à occuper son ancien poste, a respecté les dispositions de l'article L. 326-9, paragraphes (3) et (4), du Code du travail ;
- que par courrier du 3 décembre 2019, l'employeur a informé son salarié que son contrat de travail n'était pas suspendu par la décision du médecin du travail du

12 novembre 2019 et qu'il n'était dès lors pas dispensé de se présenter sur son lieu de travail ;

- que, malgré ce courrier, le salarié ne s'est plus présenté sur son lieu de travail jusqu'au jour du licenciement en date du 13 décembre 2019 ;
- que cette absence injustifiée depuis le 18 novembre 2019 est suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur et ce sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres motifs de licenciement avancés par l'employeur, lesquels à les supposer établis seraient, le cas échéant, des motifs surabondants de licenciement ;
- que le salarié n'a pas établi qu'en l'affectant à de nouvelles fonctions, l'employeur aurait adopté une conduite fautive, répétée et volontaire dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité aurait perturbé l'exécution du contrat de travail ou aurait porté atteinte à son intégrité physique ou psychique.

Le salarié a relevé appel.

2.3 Appréciation de la Cour

Dans la lettre de licenciement du 13 décembre 2019, l'employeur reproche à PERSONNE1.), d'avoir été en absence injustifiée depuis le 18 novembre 2019.

Il est constant en cause que l'employeur avait confié des tâches purement administratives à PERSONNE1.) en date du 1^{er} octobre 2019, soit à la reprise de travail du salarié après une longue période d'absence pour incapacité de travail (du 13 mars au 30 septembre 2019, à l'exception des journées du 19 et 20 août 2019) et alors que celle-ci l'avait informé qu'il ne se sentait plus apte à exécuter son travail de menuisier-monteur.

À noter que le salarié, par le biais de son organisation syndicale, avait déjà exprimé par courrier du 24 septembre 2019 ses réserves quant à « son aptitude à reprendre son ancien emploi » et demandé de prévoir un examen médical afin « de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail ».

Suivant décision du 12 novembre 2019, le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à occuper le poste de « *monteur* ».

PERSONNE1.) est venu travailler les 14 et 15 novembre 2019.

Par lettre datée du 15 novembre 2019 émanant de son syndicat, le salarié fait part à son employeur de ce qu'il se considère, à la suite de la décision du médecin du travail précitée, « *en dispense de travail officielle jusqu'à nouvel ordre de votre part* », tout en précisant rester « *naturellement toujours à votre disposition afin de reprendre le travail à un autre poste sous condition d'obtenir l'aptitude à ce poste proposé* ».

SOCIETE1.) réagit par courrier de son mandataire du 3 décembre 2019. Elle fait part à son salarié qu'elle est d'avis que le contrat de travail liant les parties n'est pas suspendu en raison de la décision du 12 novembre 2019, que la déclaration d'inaptitude en cause « *ne le dispense en effet pas de son obligation première de se présenter sur son lieu de travail* » et le rend attentif que son « *comportement est constitutif d'une absence injustifiée depuis le 18 novembre 2019* ».

Le Tribunal du travail a noté à juste titre que l'article L. 326-9 du Code du travail ne prévoit aucune dispense de travail en cas d'inaptitude du salarié à son poste de travail pour lequel il a été engagé.

Le contrat de travail n'est en effet pas suspendu par la déclaration d'inaptitude. Subsiste dès lors l'obligation pour le salarié de se présenter sur son lieu de travail.

L'article L. 326-9, paragraphes (3) et (4) du Code du travail, fait interdiction à l'employeur de maintenir le salarié déclaré inapte à l'ancien poste de travail et lui impose, « *dans la mesure du possible* », de l'affecter à un autre poste de travail.

L'employeur est partant obligé de rechercher un autre poste de travail, correspondant à la qualification et aux facultés résiduelles du salarié, au sein de l'entreprise et, le cas échéant, d'y affecter le salarié concerné.

Cette obligation légale n'impose pas pour autant à l'employeur de créer spécialement un poste pour le salarié inapte, ni de licencier un salarié pour le remplacer par le salarié inapte.

La recherche d'un poste adapté par l'employeur présuppose par ailleurs une collaboration de la part du salarié, ce dernier restant soumis à l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Du fait de la continuation des relations de travail, il n'était pas permis au salarié de refuser de se présenter sur son lieu de travail aussi longtemps que son employeur ne lui aurait pas proposé un poste de travail approprié.

Même s'il peut paraître souhaitable que l'affectation au nouveau poste de travail se fasse en concertation avec le médecin du travail, la loi ne dispose pas que cette affectation requiert l'avis conforme ou l'accord exprès préalable dudit médecin.

Le salarié ne saurait faire dépendre l'exécution de son obligation première de se présenter sur son lieu de travail d'un tel accord préalable, ce d'autant moins qu'en l'occurrence l'em-

ployeur l'avait déjà affecté à un poste administratif ne nécessitant pas d'efforts physiques.

La réaffectation du salarié, inapte à occuper son dernier poste de travail, ne peut être considérée ipso facto comme une modification en défaveur de celui-ci, donnant lieu, comme prétendu par le salarié, à l'application des dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail.

PERSONNE1.) soutient, sans l'établir, avoir été affecté à un poste qu'il ne pouvait exercer faute de qualification.

Les tâches demandées au salarié, à savoir notamment, suivant les fiches de planning versées au débat :

- établissement d'une nouvelle liste de matériel et de machines à commander pour avoir un montage de menuiserie complet ;
- analyse et établissement d'une liste de débit correcte dans le cadre d'un projet ;
- établissement sur base de plans fournis des méthodes techniques de montage ;
- proposition d'améliorations techniques et productives dans des opérations de montage ;
- mise en évidence, dans un but d'amélioration de tous les points négatifs apparus lors des chantiers de montage sur lesquels il a travaillé ;

ne semblent, a priori, pas excéder les compétences d'un menuisier-monteur ayant l'expérience professionnelle du salarié, ce d'autant moins que SOCIETE1.) lui a précisé que « *le temps nécessaire est à prendre pour ces divers points* » et que « *tous les services et personnes de la société sont à votre disposition pour vous aider dans cette démarche importante* ».

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié ait sollicité de l'aide.

Le salarié ne précise pas en quoi auraient consisté exactement les difficultés à exécuter le travail demandé, qui ne demandait aucun effort physique et qui était partant conforme aux prescriptions du médecin du travail.

Il s'ensuit que l'employeur, en affectant PERSONNE1.) à un autre poste en raison de son inaptitude à occuper son ancien poste, a respecté les dispositions légales afférentes sans qu'une attitude déloyale ne puisse lui être reprochée.

PERSONNE1.) ne saurait arguer de son ignorance et soutenir que son refus de travail aurait été légitime, alors qu'il a été rendu attentif à ses obligations et aux conséquences de son refus de se présenter à son lieu de travail par son employeur suivant le courrier précité du 3 décembre 2019.

Son refus obstiné de ne pas se rendre sur le lieu de travail équivaut à un acte d'insubordination caractérisé qui, au vu de sa durée de quatre semaines, constitue à lui seul une cause justifiant son licenciement avec effet immédiat.

L'appel n'est partant pas fondé de ce chef.

3. Retenues sur salaire : Une convention conclue entre les parties qui prévoit la compensation entre la rémunération du salarié et les créances de son employeur / bailleur, du chef de loyers et taxes communales, hypothèse non prévue par le Code du travail, n'est pas valable. Les retenues opérées en vertu de cette convention sont irrégulières et sujettes à restitution.

Arrêt de la Cour d'appel du 22 février 2024, n° CAL-2023-00451 du rôle

3.1 Faits et procédure

Par CDI du 1^{er} mai 2015, une personne est engagée par une société, en qualité d'homme à tout faire.

En date du 28 juillet 2020, le salarié est licencié avec un préavis de quatre mois, s'étendant du 1^{er} août au 30 novembre 2020.

Le salarié agit contre son employeur, pour lui réclamer les salaires échus entre le mois de janvier 2019 et le mois de novembre 2020 ainsi que l'indemnité de départ correspondant à un mois de salaire, compte tenu de son ancienneté de cinq ans et six mois.

La juridiction de première instance condamne l'ancien employeur à payer au salarié le montant de 20 301,42 euros du chef d'arriérés de salaire et le montant de 1 847,98 euros du chef d'indemnité de départ, soit au total la somme de 22 149,40 euros.

Le tribunal considère que la demande en paiement des arriérés de salaire se heurte au délai de prescription de trois ans, prévu par l'article L. 221-2 du Code du travail, dans la mesure où elle a trait aux arriérés antérieurs au mois d'avril 2019, et que le montant réclamé pour la période postérieure correspond à des retenues sur salaire opérées irrégulièrement, au regard du prescrit de l'article L. 224-3 du Code du travail.

En outre, le Tribunal du travail considère qu'aucun trop payé n'est établi par les éléments du dossier et que le salarié peut prétendre à une indemnité de départ d'un mois compte tenu d'une ancienneté supérieure à cinq ans.

Par exploit du 14 avril 2023, l'employeur relève appel de ce jugement.

Il fait valoir qu'il a donné en location à son salarié une maison contre le paiement d'un loyer s'élevant à 900 euros, du 1^{er} mai 2016 au 31 décembre 2017, puis à 1 500 euros, suivant contrat de bail conclu le 7 mars 2016.

À la suite de retards conséquents dans le paiement du loyer et des taxes communales, les parties auraient signé un accord « au courant du mois de janvier 2019 », stipulant que les loyers (partiellement) et les taxes communales (dans leur intégralité) seraient déduits des salaires du salarié.

Le salarié n'aurait jamais remis en cause l'existence de cet accord ni protesté contre les déductions opérées par la suite pendant environ trois ans.

Ce serait donc à tort que la juridiction du premier degré aurait déclaré irrégulières les retenues sur salaire, en se limitant à

une application stricte de l'article L. 224-3 du Code du travail, alors que les retenues auraient été opérées conformément à l'accord écrit du salarié et que l'article susvisé n'interdirait pas des retenues sur salaire « sur base d'un accord du salarié ».

3.2 Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 2277 du Code civil, les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrivent par trois ans.

La Cour d'appel considère que c'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que la demande est prescrite pour autant qu'elle tend au paiement des salaires dus pour la période antérieure au 29 avril 2019, mais que le salaire du mois d'avril peut encore être réclamé étant donné qu'il est venu à échéance à la fin du mois, soit le lendemain du jour de l'introduction de la demande en justice.

L'article L. 224-3 du Code du travail prévoit limitativement les hypothèses et les conditions dans lesquelles l'employeur peut opérer une retenue sur salaire, ce dans un souci de protection du salarié, visent à lui assurer la disponibilité absolue de son salaire, sauf exception légale.

Cet article est d'ordre public, de sorte que le salarié, lequel est placé sous la subordination de l'employeur, ne peut consentir valablement à une compensation conventionnelle entre sa rémunération et une créance de son employeur qui ne serait pas conforme à l'article L. 224-3 du Code du travail.

Il s'ensuit que la convention conclue entre les parties qui prévoit la compensation entre la rémunération du salarié et les créances de son employeur et bailleur du chef de loyers et taxes communales, hypothèse non prévue par l'article L. 224-3 du Code du travail, n'est pas valable. Les retenues opérées en vertu de cette convention sont irrégulières et sujettes à restitution.

C'est partant à juste titre que la juridiction du premier degré a décidé que les retenues sur salaire litigieuses avaient été opérées de façon irrégulière par l'employeur, et qu'elle a condamné ce dernier à les rembourser à son ancien salarié.

C'est également pour de justes motifs que la juridiction du premier degré a condamné l'employeur à payer à son ancien salarié une indemnité de départ.

Ainsi, la Cour d'appel rejette l'ensemble des arguments de l'employeur et confirme le jugement rendu par le Tribunal du travail.

4. Pension de survie : Le conjoint survivant d'un bénéficiaire d'une pension de vieillesse a droit à une pension de survie si le défunt au moment de son décès justifie d'un stage de douze mois d'assurance au moins pendant les trois années précédant la réalisation du risque.

Arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 26 février 2024, n°2024/0050

4.1 Faits et procédure

X a introduit le 16 mars 2022 une demande en obtention d'une pension de survie du chef de l'assurance de son conjoint Y décédé.

Cependant, la pension de survie lui a été refusée par la Caisse nationale d'assurance pension (ci-après la CNAP) par décision présidentielle du 31 mai 2022, au motif que le défunt ne remplit pas la condition de stage requise de 12 mois d'assurance pendant la période de référence s'étendant du 25 décembre 2017 au 25 décembre 2020, date correspondant à la date de décès du conjoint, telle que prévue par l'article 195 du Code de la sécurité sociale (ci-après le CSS). Pendant cette période la CNAP n'a enregistré aucun mois d'assurance obligatoire.

L'intéressée a fait opposition contre ce refus, arguant que Y avait été dispensé en date du 2 juin 2016 par le Centre commun de la sécurité sociale (ci-après le CCSS) de cotiser pour le risque maladie, pension et accident vu que son revenu était inférieur au tiers du salaire social minimum, dispense valable jusqu'à ce que l'Administration des contributions directes constate que le revenu dépasse ledit plafond.

L'opposition a été rejetée par décision du conseil d'administration de la CNAP du 22 septembre 2022, aux motifs avancés par la décision présidentielle prémentionnée avec la précision que pendant la période de dispense de Y n'était plus couvert contre les risques maladie, pension et accident et qu'il n'a accompli aucun mois d'assurance des 12 mois requis pendant la période de référence allant du 25 décembre 2017 au 24 décembre 2020, période qui n'est pas à étendre par les périodes visées à l'article 172 du CSS.

Saisi d'un recours de X, le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral) a dans son jugement du 21 mars 2023 rappelé les conditions d'éligibilité à la pension de survie reprises dans l'article 195 du CSS, à savoir que le défunt justifie de 12 mois d'assurance obligatoire pendant les trois années précédant la réalisation du risque et il a constaté que le défunt Y ne justifiait d'aucun mois d'assurance pendant la période de référence allant du 25 décembre 2017 au 24 décembre 2020, ayant été dispensé par le Centre commun d'affiliation, cette période n'étant pas à étendre par les périodes complémentaires visées limitativement par l'article 172 du Code, dès lors que le cas d'espèce ne correspond à aucune de ces hypothèses.

X a régulièrement interjeté appel contre ce jugement par requête déposée au Conseil supérieur de la sécurité sociale le 21 avril 2023, pour lui voir accorder par réformation une pension de survie à la suite du décès de son époux Y en date du 25 décembre 2020.

4.2 Arguments de l'épouse

À l'appui de son appel X donne à considérer que son défunt époux Y avait obtenu en date du 2 juin 2016 de la part du CCSS une dispense de cotisation pour les risques maladie, pension et accident sur base des articles 5, alinéas 2 et 3, 88, alinéas 2 et 3, et 180, alinéas 2 et 3 du CSS, dès lors que son revenu en sa qualité de travailleur indépendant était inférieur au tiers du salaire social minimum.

Elle estime que le fait de lui avoir refusé le bénéfice de la pension de survie, au motif que son époux ne justifierait pas d'une période de stage de 12 mois d'assurance au moins pendant les trois années précédant immédiatement la réalisation du risque sans qu'il soit tenu compte du fait que celui-ci bénéficiait d'une dispense de cotisations en sa qualité de travailleur indépendant disposant d'un revenu professionnel inférieur ou égal à un tiers du salaire social minimum par an, constituerait une rupture d'égalité devant la loi.

4.3 Appréciation du Conseil

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale considère que c'est à bon droit que le Conseil arbitral a rappelé les conditions d'obtention d'une pension de survie de l'article 195 du CSS, stipulant que le conjoint survivant d'un bénéficiaire d'une pension de vieillesse a droit à une pension de survie si le défunt au moment de son décès justifie d'un stage de douze mois d'assurance au moins au titre des articles 171, 173 et 173bis du Code pendant les trois années précédant la réalisation du risque.

Il n'est pas contesté en l'occurrence que le défunt Y ne remplissait pas la condition de stage, dès lors qu'il avait obtenu en date du 2 juin 2016 de la part du CCSS une dispense de cotisation pour les risques maladie, pension et accident sur base des articles 5, alinéas 2 et 3, 88, alinéas 2 et 3, et 180, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale, dès lors que son revenu en sa qualité de travailleur indépendant était inférieur au tiers du salaire social minimum. Il est précisé que cette dispense sortira ses effets aussi longtemps que l'Administration des contributions ne renseigne pas un revenu supérieur au tiers du salaire social minimum.

Aucun élément du dossier n'établit que le revenu de Y ait dépassé le tiers du salaire social minimum avant son décès en date du 25 décembre 2020, de sorte que la dispense a perduré jusqu'à cette date et le défunt ne justifie pas d'un mois d'assurance obligatoire pendant la période de référence.

5. Droit européen : Le statut de conjoint survivant ainsi que les prestations de survie naissent au décès d'un travailleur et reviennent à son survivant indépendamment de son lieu de résidence.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre) du 29 février 2024, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, C 549/22

5.1 Faits et procédure

X réside en Algérie. Son conjoint décédé ayant travaillé aux Pays-Bas, elle perçoit une prestation de survie de la Sociale verzekeringsbank (banque des assurances sociales, Pays-Bas) (ci-après la « SVB »).

Le Royaume des Pays-Bas a adopté une réglementation en vertu de laquelle le montant de la prestation de survie versée à X a été réduit, en raison du fait que le coût de la vie en Algérie était moins élevé que dans cet État membre.

X a contesté cette réduction devant le Centrale Raad van Beroep (Cour d'appel en matière de sécurité sociale et de fonction publique, Pays-Bas).

Cette juridiction souhaite savoir si l'article 68, paragraphe 4, de l'accord euro-méditerranéen établissant une association entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la République algérienne démocratique et populaire, d'autre part (ci-après l'« accord d'association ») s'oppose à une telle réduction.

Par conséquent, le Centrale Raad van Beroep (Cour d'appel en matière de sécurité sociale et de fonction publique) a suspendu la procédure et posé les questions préjudicielles suivantes à la Cour :

- 1) L'article 68, paragraphe 4, de l'accord d'association doit-il être interprété en ce sens qu'il s'applique à la survivante d'un travailleur défunt qui réside en Algérie et souhaite exporter sa prestation de survie vers l'Algérie ?
- 2) L'article 68, paragraphe 4, de l'accord d'association, eu égard à ses termes ainsi qu'à l'objet et à la nature de l'accord, doit-il être interprété en ce sens qu'il a un effet direct, de sorte que les personnes auxquelles cette disposition s'applique ont le droit de s'en prévaloir directement devant les juridictions des États membres pour faire écarter l'application des règles de droit national qui lui sont contraires ?
- 3) L'article 68, paragraphe 4, de l'accord d'association doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à l'application du principe du pays de résidence, tel que visé à l'article 17, paragraphe 3, de l'ANW, qui entraîne une limitation de l'exportation de la prestation de survie vers l'Algérie ?

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Accord d'association entre l'Algérie et l'Union européenne du 1^{er} septembre 2005

Article 68

« 1. Sous réserve des dispositions des paragraphes suivants, les travailleurs de nationalité algérienne et les membres de leur famille résidant avec eux bénéficient, dans le domaine de la sécurité sociale, d'un régime caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport aux propres ressortissants des États membres dans lesquels ils sont occupés.

La notion de sécurité sociale couvre les branches de sécurité sociale qui concernent les prestations de maladie et de maternité, les prestations d'invalidité, de vieillesse, de survivants, les prestations d'accident de travail et de maladie professionnelle, les allocations de décès, les prestations de chômage et les prestations familiales.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de rendre applicables les autres règles de coordination prévues par la réglementation communautaire basée sur l'article 42 du traité CE, autrement que dans les conditions fixées par l'article 70 du présent accord.

2. Ces travailleurs bénéficient de la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies dans les différents États membres, pour ce qui concerne les pensions et rentes de vieillesse, d'invalidité et de survie, les prestations familiales, les prestations de maladie et de maternité ainsi que les soins de santé pour eux-mêmes et leur famille résidant à l'intérieur de la Communauté.
3. Ces travailleurs bénéficient des prestations familiales pour les membres de leur famille résidant à l'intérieur de la Communauté.
4. Ces travailleurs bénéficient du libre transfert vers l'Algérie, aux taux appliqués en vertu de la législation de l'État membre ou des États membres débiteurs, des pensions et rentes de vieillesse, de survie et d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ainsi que d'invalidité, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, à l'exception des prestations spéciales à caractère non contributif. [...] »

Article 70

- « 1. Avant la fin de la première année après l'entrée en vigueur du présent accord, le Conseil d'association arrête les dispositions permettant d'assurer l'application des principes énoncés à l'article 68.
2. Le Conseil d'association arrête les modalités d'une coopération administrative assurant les garanties de gestion et de contrôle nécessaires pour l'application des dispositions visées au paragraphe 1. »

DROIT NÉERLANDAIS

Algemene Nabestaandenwet (loi générale sur les ayants droit survivants, ci-après l' « ANW »)

Article 13, paragraphe 1

« L'assuré au sens des dispositions de la présente loi est celui qui :

- a) est résident ;
- b) n'est pas résident, mais est soumis à l'impôt sur les revenus pour le travail salarié effectué aux Pays-Bas ou sur le plateau continental. »

Article 14, paragraphe 1

« À droit à la prestation de survie, le survivant qui :

- a) a un enfant célibataire âgé de moins de 18 ans et ne faisant pas partie du ménage d'une autre personne ; ou
- b) est en incapacité de travail. »

Article 17, paragraphe 1

« La prestation de survie brute est fixée à un montant qui équivaut, après déduction de l'impôt sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale à retenir sur ce montant pour une personne qui n'a pas encore atteint l'âge de la retraite, compte tenu uniquement de la réduction générale de prélèvement visée à l'article 22 de la Wet op de loonbelasting 1964 (loi de 1964 relative à l'impôt sur les salaires), à 70% du salaire minimum net. »

Article 17, paragraphe 3

« Pour un survivant qui réside en dehors des Pays-Bas, des autres États membres de l'Union européenne, des autres États parties à l'accord sur l'[Espace économique européen] et de la Suisse, la prestation de survie brute s'élève à un pourcentage, fixé par règlement ministériel, du montant fixé en application des paragraphes 1, 2 ou 5. Ce pourcentage est fixé de manière à refléter le rapport entre le niveau du coût de la vie dans le pays de résidence du survivant et celui du coût de la vie aux Pays-Bas. Ce pourcentage ne peut pas dépasser 100%. »

Article 32 bis, paragraphes 1 et 2

« 1. Aucun droit à une prestation de survie n'est ouvert au survivant s'il ne réside pas aux Pays-Bas au jour du décès de l'assuré [...].

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas si, au jour du décès de l'assuré, le survivant [...] réside [...] dans un pays où, en vertu d'un traité ou d'une décision d'une organisation de droit international, il peut exister un droit à une prestation de survie [...]. »

5.2 Interprétation de la Cour

La Cour considère que l'article 68, paragraphe 4, de l'accord d'association CE-Algérie doit être interprété en ce sens qu'il s'applique aux survivants d'un travailleur qui, souhaitant transférer leur prestation de survie vers l'Algérie, ne sont pas eux-mêmes des travailleurs et qui résident en Algérie.

En outre, l'accord d'association CE-Algérie doit être interprété en ce sens qu'il est doté d'effet direct, de sorte que les personnes auxquelles cette disposition s'applique ont le droit de s'en prévaloir directement devant les juridictions des États membres pour faire écarter l'application des règles de droit national qui lui sont contrares.

En définitive, l'accord d'association CE-Algérie doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à la réduction du montant d'une prestation de survie en raison du fait que le bénéficiaire de cette prestation réside en Algérie, lorsque cette prestation vise à garantir un revenu de base calculé en fonction du coût de la vie dans l'État membre débiteur et que la réduction ainsi opérée respecte la substance du droit au libre transfert d'une telle prestation.

5.3 Décision de la Cour

« L'article 68, paragraphe 4, de l'accord euro-méditerranéen établissant une association entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la République algérienne démocratique et populaire, d'autre part, doit être interprété en ce sens que :

- 1) son champ d'application personnel couvre le conjoint survivant d'un travailleur de nationalité algérienne qui a droit à une prestation de survie dans un État membre et qui s'installe en Algérie ;
- 2) il a un effet direct, de sorte que les personnes auxquelles cette disposition s'applique ont le droit de s'en prévaloir directement devant les juridictions des États membres, et
- 3) il ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle une prestation de survie, dont le niveau est déterminé par référence au coût de la vie dans un État membre et qui vise à procurer aux ayants droit un revenu de base, est ajustée pour refléter le coût de la vie inférieur en Algérie. »