



INFOS JURIDIQUES

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL



DROIT

SOMMAIRE

1. **Licenciement pour motifs économiques** : Le licenciement d'un salarié pour motifs économiques, survenu quelques semaines après que l'employeur embauche un autre salarié avec les mêmes compétences et savoir-faire, est abusif. p. 2
2. **Contrat de travail** : Les juges peuvent requalifier un contrat de collaboration en contrat de travail, même lorsque les parties ont, dans leur convention, formellement exclu l'existence entre elles d'un contrat de travail. p. 3
3. **Compétence territoriale du Tribunal du travail** : Entre Esch-sur-Alzette, Diekirch et Luxembourg, le salarié doit saisir le tribunal de la zone géographique où il travaille. En cas d'erreur, son dossier n'est pas transféré au « bon » tribunal et sa demande sera rejetée. p. 4
4. **Allocation familiale** : L'enfant du conjoint du travailleur frontalier peut bénéficier des allocations familiales, lorsque le travailleur pourvoit à l'entretien de cet enfant. Comment interpréter cette notion de « *pourvoir à l'entretien* » ? p. 5
5. **Droit européen** : Subordonner l'octroi de l'allocation de congé de proche aidant à une condition de résidence du proche aidé sur le territoire national constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui ne pourrait être admise qu'à la condition d'être objectivement justifiée, dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux. 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. Licenciement pour motifs économiques : Le licenciement d'un salarié pour motifs économiques, survenu quelques semaines après que l'employeur embauche un autre salarié avec les mêmes compétences et savoir-faire, est abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 22 février 2024, n°CAL-2022-00469 du rôle

1.1 Faits et procédure

Le 27 avril 2021, une salariée, engagée en tant que contrôleuse financière, estimait son licenciement avec préavis abusif. L'employeur justifiait le licenciement par la création d'un nouveau groupe de sociétés avec expansion économique impliquant le recrutement de comptables dans d'autres régions du monde, ce qui ne justifiait plus de garder le poste de la salariée.

Le Tribunal du travail a déclaré son licenciement justifié, après avoir retenu que « *les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état d'une réorganisation de son entreprise et notamment de la suppression définitive du poste de travail de la requérante* », et constate que « *la réorganisation au niveau de la comptabilité n'est pas contestée par la salariée* » et considère que celle-ci « *n'apporte pas d'éléments permettant de conclure que les motifs économiques invoqués par l'employeur étaient fallacieux et que ce dernier a commis un abus de droit en la licenciant* » et que la salariée « *reste en défaut d'établir que le licenciement prononcé serait en réalité basé sur des motifs personnels* ».

La salariée a interjeté appel de ce jugement.

1.2 Arguments de la salariée

La salariée conteste la réorganisation du service qui aurait entraîné la suppression de son poste. Elle fait valoir qu'elle a travaillé avec le système « *Odo* » dès son embauche, alors qu'elle avait postulé initialement en tant que comptable, bien que l'employeur l'ait engagée en tant que contrôleuse financière. La salariée estime dès lors qu'elle aurait parfaitement pu exercer les fonctions de comptable, puisque c'est ce qu'elle aurait été disposée à faire. Elle estime qu'il est donc inutile d'engager d'autres salariés.

La salariée avance également le fait qu'il serait de « *jurisprudence constante* » que l'employeur qui entend licencier un salarié pour motifs économiques doit proposer un autre poste à ce salarié, même éventuellement avec une rémunération inférieure. Elle reproche ainsi à son employeur de ne pas avoir adapté ses tâches quotidiennes selon les besoins de la nouvelle organisation de la société ou de lui avoir proposé un autre poste.

Son licenciement est abusif en ce sens que la suppression de son poste de contrôleuse financière n'est qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle, alors que le licenciement serait en réalité lié à des motifs personnels.

1.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conteste que le licenciement soit basé sur d'autres motifs que ceux exposés dans la lettre de licenciement, purement économiques. Il expose qu'à la suite de la création d'un groupe de sociétés, il a décidé de revoir et de modifier l'ensemble de sa procédure comptable et de la tenue de ses comptes. Auparavant, une société fiduciaire externe aurait été chargée d'enregistrer l'ensemble des opérations effectuées dans les livres de compte et la salariée aurait eu uniquement pour mission de contrôler et de vérifier la tenue des livres de compte. Ce procédé aurait été rentable en présence d'une seule société, mais il se serait avéré bien trop cher en présence d'un groupe de sociétés. Dès lors, l'employeur a pris la décision de confier le contrôle de la tenue des livres de comptes à des sociétés externes au Luxembourg et aux États-Unis, rendant le poste de la salariée inutile.

L'employeur fait valoir que le chef d'entreprise décide seul de son organisation interne et n'a aucune obligation de discuter une réorganisation avec ses salariés respectivement de reclasser un salarié dont le poste est supprimé en raison de la réorganisation effectuée.

1.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel estime que si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie en même temps du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager comme il le souhaite. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime favorables à son entreprise et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur est également en droit de licencier si la situation financière est saine, dans le seul but d'augmenter la rentabilité de son entreprise, la loi n'exigeant pas l'existence de difficultés économiques pour justifier un licenciement. La cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

Dans sa lettre de motivation du licenciement, l'employeur affirme avoir vérifié si la salariée aurait pu être affectée à un

des nouveaux postes créés. Il arrive à la conclusion qu'il n'y en a pas, en considérant que le nouveau poste de comptable requiert des compétences et un savoir-faire moindre que celui de contrôleur financière et qu'en vue d'une réduction des coûts, il aurait été décidé de remplacer cette fonction par des postes de comptables situés à travers le monde.

Pourtant, la Cour relève une contradiction, puisque de nouveaux salariés ont été embauchés, seulement quelques semaines avant le licenciement de la salariée, pour exercer

le poste de comptable. Ces salariés perçoivent une rémunération plus élevée que la salariée lorsqu'elle était contrôleur financière. De plus, les fiches de poste, comme les compétences et savoir-faire sont similaires entre les postes de contrôleur financier et de comptable.

La Cour d'appel conclut donc que le licenciement de la salariée n'est pas directement lié à la restructuration qu'invoque l'employeur. Le licenciement est par conséquent déclaré abusif.

2. Contrat de travail : Les juges peuvent requalifier un contrat de collaboration en contrat de travail, même lorsque les parties ont, dans leur convention, formellement exclu l'existence entre elles d'un contrat de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 29 février 2024, n°CAL-2023-00141 du rôle

2.1 Faits et procédure

En date des 2 mars 2009 et 16 janvier 2016, X conclut deux contrats de collaboration avec une société B et est ainsi engagé à titre indépendant en qualité de podologue. Cependant X considère qu'en réalité il se trouve dans une relation de travail caractérisée par le lien de subordination à l'égard de B.

X saisit le Tribunal du travail afin que les contrats de collaboration soient requalifiés en contrats de travail.

Le 24 juin 2022, le Tribunal du travail de Luxembourg considère que cette affaire ne relève pas de sa compétence, puisque l'article 1134 du Code civil prévoit que : « *s'il est de principe que les juridictions doivent restituer au contrat conclu entre parties sa véritable nature juridique en analysant les différents critères caractéristiques du contrat de travail, il en va autrement lorsque, comme en l'espèce, les parties ont formellement entendu exclure l'existence entre elles d'un contrat de travail* ».

Le Tribunal du travail conclut également qu'« *en tout état de cause, X n'établit pas l'existence d'un lien de subordination à l'égard de B, les autres clauses du contrat ne permettant pas d'y conclure* ».

La juridiction déclare donc non-fondée la demande de X en requalification des contrats de collaboration en contrats de travail.

X décide donc d'interjeter ce jugement en appel.

2.2 Arguments de X

X considère que le Tribunal du travail s'est déclaré incompétent à tort, alors que les conditions permettant une requalification du contrat de collaboration en contrat de travail sont remplies.

X fait notamment valoir que le contrat de collaboration lui imposait les heures de travail, que la prise de congés était encadrée et que ceux-ci étaient limités à 25 jours par an, tout comme pour les salariés sous contrat de travail.

Il signale que la convention de collaboration renferme de nombreuses contradictions, qu'il ne disposait pas de clientèle propre et que la société B encaissait en tout temps directement l'argent des clients de la société.

2.3 Arguments de la société

B rejette les arguments de X en l'absence de preuve dudit lien de subordination.

B fait valoir que les termes de l'article 1.2 du contrat de collaboration seraient clairs, excluant de manière non-équivoque la requalification en contrat de travail et l'existence d'un lien de subordination entre les parties.

Il souligne que lui, comme X, s'étaient mises d'accord d'exclure tout lien de subordination entre elles, se caractérisant notamment par des faits concordants comme l'exercice autonome de la pratique professionnelle de X auprès d'une clientèle personnelle, l'organisation indépendante par celle-ci de ses plannings (rendez-vous, horaires et congés) et la facturation directe par X de ses prestations aux clients.

B considère que le fait que le contrat de collaboration renferme une clause de non-concurrence, une période d'essai, une clause de confidentialité, une clause d'exclusivité, ainsi que l'obligation pour X de l'informer de son absence pour cause de maladie ainsi que l'exigence de porter une tenue correcte, ne démontrerait en rien l'existence d'un quelconque lien de subordination.

2.4 Appréciation de la Cour

Suivant le « *contrat de collaboration* » du 1^{er} janvier 2016, X a été engagé par B en qualité de podologue indépendant pour la réalisation de services au sein de la société. La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

Le contrat de travail est défini comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. Pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution de la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

La Cour ne saurait cependant suivre le Tribunal du travail en ce qu'il a considéré que le principe, selon lequel les juridictions doivent restituer au contrat conclu entre parties sa véritable nature juridique en analysant les différents critères caractéristiques du contrat de travail, ne s'applique pas lorsque X et B ont, dans leur convention, formellement exclu l'existence entre elles d'un contrat de travail.

D'autant plus que, contrairement à l'argumentation de B, il ne peut être retenu que la prétendue volonté commune des parties, exprimée par des dispositions claires, précises et non-équivoques au contrat, puisse, en application de l'article 1134 du Code civil, mettre en échec les dispositions d'ordre public régissant la convention de travail. La stipulation figurant à l'article 1.2 du contrat conclu entre parties n'exclut dès lors pas l'existence d'un contrat de travail entre parties.

Néanmoins, il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

Cependant, X n'a fait verser, en instance d'appel, aucune pièce. Ajoutée à cela, l'attestation testimoniale d'un autre podologue de la société explique que tous les membres avaient leurs propres patients, qu'ils n'ont pas reçu d'instructions de la part de B, que B ne contrôlait pas leurs prestations, qu'ils s'occupaient en toute indépendance de leurs patients en agaçant leurs plannings en toute liberté et qu'ils choisissaient leurs congés librement.

Ainsi, la Cour d'appel conclut que X a agi en tant que podologue indépendant et fourni, sous sa responsabilité, des prestations de service de podologie et de pédicure auprès d'une clientèle qui lui était propre.

Le contrat de collaboration qui lie X à B ne peut donc pas être qualifié de contrat de travail.

3. Compétence territoriale du Tribunal du travail : Entre Esch-sur-Alzette, Diekirch et Luxembourg, le salarié doit saisir le tribunal de la zone géographique où il travaille. En cas d'erreur, son dossier n'est pas transféré au « bon » tribunal et sa demande sera rejetée.

Arrêt de la Cour d'appel du 11 janvier 2024, n°CAL-2022-00175 du rôle

3.1 Faits et procédure

Le 14 février 2020, un salarié exerçant la fonction d'agent commercial au service télémarketing est licencié avec effet immédiat. Estimant ce licenciement abusif, le salarié fait convoquer son employeur devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Ce Tribunal du travail se déclare incompétent territorialement pour connaître des demandes du salarié, en application de l'article 47 alinéa 1^{er} du Code du travail qui dispose « *qu'en matière de contestations relatives aux contrats de travail, (...), la juridiction compétente est celle du lieu de travail* ». Pour statuer ainsi, le tribunal précise dans un premier temps qu'il appartient au salarié de justifier la compétence du tribunal saisi. Puis, il relève qu'il ne ressort, ni du contrat de travail ni d'aucun élément du dossier, que le salarié travaille à l'adresse X relevant du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. Au contraire, en se référant à diverses attestations testimoniales versées par l'employeur, il retient

que le salarié travaille plutôt à l'adresse B, alors du ressort du Tribunal du travail de Luxembourg.

Le salarié interjette appel contre ce jugement.

3.2 Arguments du salarié

Le salarié conteste l'incompétence territoriale du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette. Il fait valoir que le contrat de travail entre lui et son employeur a été signé à l'adresse X. Le salarié affirme que son activité l'amène à démarcher des clients demeurant aux alentours de l'adresse X. Il se prévaut de plusieurs bons de commandes émanant de son activité de commercial autour de l'adresse X. Il fait aussi valoir que ses déplacements étaient dans cette même zone géographique.

Si le salarié admet que ses bureaux ont été transférés vers une adresse B il y a quelques années, relevant alors du Tribunal du travail de Luxembourg, il affirme toutefois qu'il a continué à se rendre régulièrement dans les bureaux de l'adresse X.

3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur se réfère à des attestations testimoniales pour soutenir que le salarié a travaillé dans des bureaux situés à l'adresse B. Il ajoute que le courrier d'avertissement et le courrier de licenciement indiquent l'adresse B comme étant celle du lieu de travail du salarié.

L'employeur affirme qu'en cas d'absence de preuve du salarié pour établir que son lieu de travail se trouvait à l'adresse X, relevant du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, plutôt qu'à l'adresse B, le jugement sur l'incompétence territoriale de ce dernier doit être confirmé.

3.4 Appréciation de la Cour

La Cour note tout d'abord qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'employeur dispose d'autres locaux que ceux localisés à son siège social situé à l'adresse X d'avant le transfert de bureaux, de sorte que l'argumentation de l'employeur consistant à dire que le salarié n'a jamais travaillé dans les locaux situés à l'adresse X est faux.

Même si le salarié insiste sur le fait qu'il continue à démarcher ses clients autour de l'adresse X, même après que ses bureaux aient été transférés à l'adresse B, la Cour rappelle « *qu'il est de principe que pour la détermination du lieu de travail d'un salarié, il convient d'écartier les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, seule l'affectation réelle du salarié avant le licenciement est à prendre en considération, partant sur une certaine période permettant d'établir le lien suffisant entre le salarié et son lieu de travail* ».

Bien que le salarié apporte des preuves de ses déplacements autour de l'adresse X, ces déplacements dispersés et irréguliers ne permettent pas de retenir de lien suffisant entre le salarié et cette région du pays. Au contraire, la Cour retient au regard des attestations testimoniales que le salarié a effectué son activité au sein de la société dans les mois précédant son licenciement à l'adresse B.

La Cour d'appel conclut alors à la confirmation du jugement. **Le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette est incompétent territorialement pour juger des demandes du salarié, étant donné que le salarié est dans l'incapacité de prouver que son lieu de travail se situe dans la zone géographique du ressort de la juridiction.**

4. Allocation familiale : l'enfant du conjoint du travailleur frontalier peut bénéficier des allocations familiales, lorsque le travailleur pourvoit à l'entretien de cet enfant. Comment interpréter cette notion de « pourvoir à l'entretien » ?

12 Arrêts de la Cour de cassation du 25 avril 2024

(n°68/2024, n°CAS-2023-00080 du registre, n°69/2024, n°CAS-2023-00081 du registre, n°70/2024, n°CAS-2023-00082 du registre, n°71/2024, n°CAS-2023-00083 du registre, n°72/2024, n°CAS-2023-00084 du registre, n°73/2024, n°CAS-2023-00085 du registre, n°74/2024, n°CAS-2023-00086 du registre, n°75/2024, n°CAS-2023-00087 du registre, n°76/2024, n°CAS-2023-00088 du registre, n°77/2024, n°CAS-2023-00089 du registre, n°78/2024, n°CAS-2023-00090 du registre, n°79/2024, n°CAS-2023-00073 du registre)

4.1 Faits et procédure

Après l'arrêt de la CJUE du 2 avril 2020 (C-802/18), la plupart des demandes d'allocations familiales déposées par des travailleurs frontaliers au bénéfice des enfants de leur conjoint ont été refusées par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), parce que la condition de « pourvoir à l'entretien » par le travailleur frontalier n'était pas remplie.

Les travailleurs frontaliers ont souvent obtenus réformation de la décision devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, mais la CAE a lors interjeté appel.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale réforme à nouveau le jugement, rejoignant ainsi la position restrictive de la CAE.

En dernier recours, les travailleurs frontaliers ont saisi la Cour de cassation.

4.2 Question préjudicielle posée par la Cour de cassation à la CJUE

D'après la décision de la CJUE du 2 avril 2020, il est admis « *qu'il y a lieu d'entendre par enfant d'un travailleur frontalier, pouvant bénéficier indirectement des avantages sociaux visés à cette dernière disposition, non seulement l'enfant qui a un lien de filiation avec ce travailleur, mais également l'enfant du conjoint ou du partenaire enregistré dudit travailleur, lorsque ce dernier pourvoit à l'entretien de cet enfant* ». La CJUE ajoute que : « *cette dernière exigence résulte d'une situation de fait, qu'il appartient à l'administration, et, le cas échéant, aux juridictions nationales d'apprécier* ».

Dans les différentes affaires, la Cour de cassation demande à la CJUE d'apporter des détails quant à la définition de la notion

de « *pourvoir à l'entretien de l'enfant* », notamment en répondant aux questions suivantes :

Est-ce que le seul fait d'un domicile commun entre enfant et travailleur est suffisant ou nécessaire et est-ce que le mode de financement du domicile commun importe ? Quelles sont les modalités selon lequel le travailleur doit pourvoir à l'entretien ? Est-ce que les dépenses doivent présenter un certain niveau significatif ? Est-ce que les montants déboursés au profit de l'enfant doivent provenir d'un compte bancaire personnel du travailleur ? Est-ce qu'un enfant de moins de 21 ans du conjoint du travailleur est à considérer comme étant à la charge du travailleur frontalier ? Est-ce que le seul fait que les deux parents biologiques ont les moyens de contribuer à l'entretien et y contribuent est suffisant pour conclure que l'enfant n'est pas « à charge » du travailleur frontalier ?

Elle pose donc ces questions à la CJUE :

« 1a) Est-ce que la notion de « pourvoir à l'entretien » d'un enfant, dont découle la qualité de membre de la famille au sens des dispositions du droit de l'Union européenne, telle que dégagée par la jurisprudence de Votre Cour dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et de la perception par un travailleur frontalier d'un avantage social lié à l'exercice, par lui, d'une activité salariée dans un État membre, pour l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, avec lequel il n'a pas de lien de filiation, lue seule ou en combinaison avec le principe d'interprétation large des dispositions visant à assurer la libre circulation des travailleurs, doit être interprétée comme étant donnée, et partant comme ouvrant droit à la perception de l'avantage social :

- **du seul fait du mariage ou d'un partenariat enregistré entre le travailleur frontalier et un parent de l'enfant ;**
- **du seul fait d'un domicile ou d'une résidence commune entre le travailleur frontalier et l'enfant ;**
- **du seul fait de la prise en charge par le travailleur frontalier d'une dépense généralement quelconque venant au profit de l'enfant, alors même :**
 - **qu'elle couvre des besoins autres qu'essentiels ou alimentaires ;**
 - **qu'elle est faite à un tiers et ne profite qu'indirectement à l'enfant ;**
 - **qu'elle n'est pas faite dans l'intérêt exclusif ou spécifique de l'enfant, mais profite à tout le ménage ;**
 - **qu'elle n'est qu'occasionnelle ;**

- **qu'elle est inférieure à celle des parents ;**
- **qu'elle n'est qu'insignifiante au regard des besoins de l'enfant ;**
- **du seul fait que les dépenses sont prises en charge à partir d'un compte commun au travailleur frontalier et à son conjoint ou partenaire enregistré, parent de l'enfant, sans égard à la provenance des fonds y inscrits ;**
- **du seul fait que l'enfant est âgé de moins de 21 ans ?**

1b) En cas de réponse négative à la première question, est-ce que la notion de « pourvoir à l'entretien » doit être interprétée comme étant établie, et partant comme ouvrant droit à la perception de l'avantage social, lorsque deux ou plusieurs de ces circonstances sont données ?

2) Est-ce que la notion de « pourvoir à l'entretien » d'un enfant, dont découle la qualité de membre de la famille au sens des dispositions du droit de l'Union européenne, telle que dégagée par la jurisprudence de Votre Cour dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et de la perception par un travailleur frontalier d'un avantage social lié à l'exercice, par lui, d'une activité salariée dans un État membre, pour l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, avec lequel il n'a pas de lien de filiation, lue seule ou en combinaison avec le principe d'interprétation large des dispositions visant à assurer la libre circulation des travailleurs, doit être interprétée comme n'étant pas donnée, et partant comme excluant le droit à la perception de l'avantage social :

- **du seul fait de l'existence d'une obligation alimentaire à charge des parents de l'enfant, indépendamment :**
 - **de la question de savoir si cette créance alimentaire est fixée judiciairement ou par voie conventionnelle ;**
 - **du montant auquel cette créance alimentaire a été fixée ;**
 - **de la question de savoir si le débiteur s'acquitte effectivement de cette dette alimentaire ;**
 - **de la question de savoir si la contribution du travailleur frontalier comble une défaillance d'un parent de l'enfant ;**
- **du seul fait que l'enfant séjourne périodiquement, dans le cadre de l'exercice d'un droit de visite et d'hébergement ou d'une résidence alternée ou d'une autre modalité, auprès de l'autre parent ? »**

5. Droit européen : Subordonner l'octroi de l'allocation de congé de proche aidant à une condition de résidence du proche aidé sur le territoire national constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui ne pourrait être admise qu'à la condition d'être objectivement justifiée, dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux.

Arrêt de la CJUE (septième chambre) du 11 avril 2024, XXXX c/ Sozialministeriumservice, C-116/233

5.1 Faits et procédure

Un ressortissant italien résidant et travaillant en Autriche depuis l'année 2013, a convenu avec son employeur, d'un congé de proche aidant pour la période allant du 1^{er} mai 2022 au 13 juin 2022, afin de prendre soin de son père, qui résidait en Italie.

Il a introduit une demande d'allocation de congé de proche aidant auprès du service ministériel autrichien compétent.

Le père du demandeur décède le 29 mai 2022.

Par décision du 7 juin 2022, le service ministériel rejette la demande d'allocation de congé de proche aidant, au motif que son père ne recevait pas d'allocation de dépendance en vertu du droit autrichien, alors ce serait une condition nécessaire pour que la personne soignante bénéficie de l'allocation de congé de proche aidant en vertu de la législation autrichienne applicable.

Le 7 juillet 2022, le demandeur a introduit un recours contre cette décision devant le *Bundesverwaltungsgericht* (Tribunal administratif fédéral, Autriche), en soutenant que l'allocation de congé de proche aidant n'a pas un caractère accessoire à l'allocation de dépendance, dans la mesure où cette dernière est accordée et versée à la personne soignée, tandis que l'allocation de congé de proche aidant est accordée et versée à la personne soignante. Cette dernière allocation constituerait ainsi une aide sociale au bénéfice de la personne soignante, de sorte que son octroi serait déterminé par le lieu de travail de celle-ci.

En effet, une telle allocation devrait être considérée comme une « prestation de maladie ». Partant, dès lors qu'il travaille en Autriche, le demandeur estime que la législation autrichienne qui prévoit cette allocation lui est en l'occurrence applicable et qu'il doit bénéficier de ladite allocation, qui a la nature d'une prestation en espèces, même s'il séjourne dans un autre État membre.

Par ailleurs, le demandeur soutient que l'interprétation contenue dans la décision du 7 juin 2022 du service ministériel exclut, pour l'essentiel, du bénéfice de l'allocation de congé de proche aidant des ressortissants de l'Union européenne n'ayant pas la nationalité autrichienne, puisque seuls ceux-ci sont généralement susceptibles d'avoir des parents résidant en dehors du territoire autrichien. Cette interprétation constituerait ainsi une discrimination indirecte des travailleurs

migrants ou, à tout le moins, une restriction à la libre circulation des travailleurs, contraire à l'article 45 TFUE et à l'article 7, paragraphe 2, du règlement n° 492/2011.

Dans ces conditions, le *Bundesverwaltungsgericht* (Tribunal administratif fédéral, Autriche) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'allocation de congé de proche aidant est-elle une prestation de maladie au sens de l'article 3 du règlement n° 883/2004 ou éventuellement une autre prestation visée audit article 3 ?

2) S'il s'agit d'une prestation de maladie, l'allocation de congé de proche aidant est-elle une prestation en espèces au sens de l'article 21 du règlement n° 883/2004 ?

3) L'allocation de congé de proche aidant est-elle une prestation en faveur du soignant ou de la personne bénéficiant des soins ?

4) Partant, lorsqu'une personne de nationalité italienne, qui réside depuis le 28 juin 2013 de façon durable en Autriche (dans le Land de Haute-Autriche) et y travaille depuis le 1^{er} juillet 2013 de façon continue pour le même employeur – rien n'indique donc qu'elle ait la qualité de travailleur frontalier – et convient avec son employeur d'un congé de proche aidant pour la période en cause [allant] du 1^{er} mai 2022 au 13 juin 2022 pour pouvoir prendre soin de son père, de nationalité italienne et résidant de façon durable en Italie (à Sassuolo), introduit auprès [du service ministériel] une demande d'allocation de congé de proche aidant, cette situation relève-t-elle du champ d'application du règlement n° 883/2004 ?

5) L'article 7 du règlement n° 883/2004 ou le principe de non-discrimination dans les diverses expressions qu'il prend en droit européen (par exemple, article 18 TFUE, article 4 du règlement n° 883/2004, etc.) font-ils obstacle à une règle de droit national soumettant l'octroi de l'allocation de congé de proche aidant à la condition que la personne bénéficiant des soins reçoive une allocation de dépendance autrichienne de niveau 3 ou supérieur ?

6) Dans une situation telle que celle en cause, le principe d'effectivité du droit de l'Union ou le principe de non-discrimination dans les diverses expressions qu'il prend en droit de l'Union (par exemple, article 18 TFUE, article 4 du règlement n° 883/2004, etc.), font-ils obstacle à une règle de droit national ou à une jurisprudence nationale établie ne prévoyant aucune marge d'appréciation qui permettrait de requalifier en « demande de congé de solidarité familiale » une « demande d'allocation de congé de proche aidant », dès lors que c'est clairement un formulaire de

« demande d'allocation de congé de proche aidant » qui a été utilisé et non un formulaire de « demande de congé de solidarité familiale » et que c'est tout aussi clairement de « soins à un parent proche » et non d'« accompagnement en fin de vie » que parle l'accord conclu avec l'employeur – alors que la situation en cause répondrait, [en raison] du fait que le père bénéficiant des soins est entre-temps décédé, aux conditions d'octroi d'une allocation de congé de proche aidant au titre d'un congé de solidarité familiale, pour peu qu'un autre accord eût été conclu avec l'employeur et une autre demande introduite auprès de l'autorité ?

7) L'article 4 du règlement n°883/2004 ou une autre disposition du droit de l'Union (par exemple, l'article 7 de la [Charte]) font-ils obstacle à une règle de droit national (article 21c, paragraphe 1, du [BPGG]) soumettant l'octroi de l'allocation de congé de proche aidant à la condition que la personne bénéficiant des soins reçoive une allocation de dépendance autrichienne de niveau 3 ou supérieur, alors qu'une autre règle de droit national (article 21c, paragraphe 3, de ladite loi), appliquée à la même situation, ne subordonne justement pas la prestation à une telle condition préalable ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Règlement (UE) 883/2004

Les considérants 8, 9, 12 et 16 du règlement n° 883/2004 se lisent comme suit :

« (8) Le principe général de l'égalité de traitement est d'une importance particulière pour les travailleurs qui ne résident pas dans l'État membre où ils travaillent, y compris les travailleurs frontaliers.

(9) À plusieurs occasions, la Cour de justice s'est exprimée sur la possibilité d'assimiler les prestations, les revenus et les faits ; ce principe devrait être adopté expressément et développé, dans le respect du fond et de l'esprit des décisions judiciaires.

[...]

(12) Compte tenu de la proportionnalité, il convient de veiller à ce que le principe d'assimilation des faits ou événements ne donne pas lieu à des résultats objectivement injustifiés ou à un cumul de prestations de même nature pour la même période.

[...]

(16) À l'intérieur de la Communauté, il n'est en principe pas justifié de faire dépendre les droits en matière de sécurité sociale du lieu de résidence de l'intéressé ; toutefois, dans des cas spécifiques, notamment pour des prestations spéciales qui ont un lien avec l'environnement économique et social de l'intéressé, le lieu de résidence pourrait être pris en compte. »

Article 3, paragraphe 1

« Le présent règlement s'applique à toutes les législations relatives aux branches de sécurité sociale qui concernent :

a) les prestations de maladie ;

[...]

h) les prestations de chômage ;

[...]

Article 4

« À moins que le présent règlement n'en dispose autrement, les personnes auxquelles le présent règlement s'applique bénéficient des mêmes prestations et sont soumises aux mêmes obligations, en vertu de la législation de tout État membre, que les ressortissants de celui-ci. »

Article 5

« À moins que le présent règlement n'en dispose autrement et compte tenu des dispositions particulières de mise en œuvre prévues, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) si, en vertu de la législation de l'État membre compétent, le bénéficiaire de prestations de sécurité sociale ou d'autres revenus produit certains effets juridiques, les dispositions en cause de cette législation sont également applicables en cas de bénéfice de prestations équivalentes acquises en vertu de la législation d'un autre État membre ou de revenus acquis dans un autre État membre ;

b) si, en vertu de la législation de l'État membre compétent, des effets juridiques sont attribués à la survenance de certains faits ou événements, cet État membre tient compte des faits ou événements semblables survenus dans tout autre État membre comme si ceux-ci étaient survenus sur son propre territoire. »

Article 7

« À moins que le présent règlement n'en dispose autrement, les prestations en espèces dues en vertu de la législation d'un ou de plusieurs États membres ou du présent règlement ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction, modification, suspension, suppression ou confiscation du fait que le bénéficiaire ou les membres de sa famille résident dans un État membre autre que celui où se trouve l'institution débitrice. »

L'article 11 de ce règlement dispose :

« 1. Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre. Cette législation est déterminée conformément au présent titre.

[...]

3. Sous réserve des articles 12 à 16 :

a) la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre ;

[...]

Article 21

« 1. La personne assurée et les membres de sa famille qui résident ou séjournent dans un État membre autre que l'État membre compétent bénéficient de prestations en espèces servies par l'institution compétente en vertu de la législation

qu'elle applique. Dans le cadre d'un accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de résidence ou de séjour, ces prestations peuvent toutefois être servies par l'institution du lieu de résidence ou de séjour pour le compte de l'institution compétente selon la législation de l'État membre compétent.

[...]

Règlement (UE) 492/2011 du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union

Article 7, paragraphes 1 et 2

« 1. Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage.

2. Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux. »

DROIT AUTRICHIEN

Les dispositions pertinentes du droit luxembourgeois sont les articles 269 et 270 du code de la sécurité sociale, dans leur version applicable à partir du 1^{er} août 2016.

Article 269, paragraphe 1^{er}, intitulé « Conditions d'attribution »

L'AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)

Article 14a, paragraphe 1

« Le salarié peut exiger, par écrit, une réduction de la durée normale du travail, un changement d'horaire de travail ou un congé sans solde en vue d'accompagner un parent proche [...] en fin de vie pour une durée déterminée, n'excédant pas trois mois, en en précisant le début et la durée, et ce même si le salarié et le parent proche ne font pas partie d'un même ménage. [...] »

Article 14c, paragraphe 1

« À condition que la relation d'emploi ait atteint une durée de trois mois sans interruption, le salarié et l'employeur peuvent convenir par écrit d'un congé de proche aidant sans solde, d'une durée d'un à trois mois, afin que le salarié puisse soigner ou assister un parent proche, au sens de l'article 14a, qui, à la date de début du congé de proche aidant, reçoit une allocation de dépendance de niveau 3 ou supérieur en application de l'article 5 du Bundespflegegeldgesetz [(loi fédérale sur l'allocation de dépendance, BGBl. 110/1993), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « BPGG »)]. [...] »

Le BPGG (Bundespflegegeldgesetz)

Article 3a

« 1. Peuvent prétendre à l'allocation de dépendance en application de la présente loi, sans même bénéficier d'une prestation de base visée à l'article 3, paragraphes 1 et 2, les ressortissants autrichiens dont la résidence habituelle se trouve sur

le territoire national, à moins qu'un autre État membre ne soit compétent pour les prestations de soins en application du règlement [n° 883/2004] [...]

2. Sont assimilés à des ressortissants autrichiens :

1) les étrangers ne relevant d'aucun des points suivants, pour autant qu'une égalité de traitement résulte des conventions internationales ou du droit de l'Union, ou [...]

3) les personnes qui jouissent d'un droit de séjour en vertu du droit de l'Union [...]

[...]

Article 21c

« 1. Les personnes qui sont convenues d'un congé de proche aidant en application de l'article 14c de l'AVRAG [...] bénéficient pendant la durée du congé de proche aidant, mais pour une durée maximale de trois mois, d'une allocation de congé de proche aidant en application des dispositions de la présente section. [...] L'allocation de congé de proche aidant est de droit.

2. Avant de pouvoir prétendre à l'allocation de congé de proche aidant, la personne en congé doit avoir été assurée, au titre de la relation d'emploi désormais suspendue, pendant une durée ininterrompue de trois mois [...] en bénéficiant d'une couverture totale [...] Sauf disposition contraire de la présente loi ou d'un arrêté pris sur le fondement du paragraphe 5, l'allocation de congé de proche aidant est due à hauteur du montant de base des indemnités de chômage [...]

3. Les personnes qui, pour accompagner un parent proche en fin de vie ou un enfant très gravement malade, prennent un congé de solidarité familiale

1) en application de l'article 14a ou de l'article 14b de l'AVRAG [...]

[...] bénéficient pendant le congé de solidarité familiale d'une allocation de congé de proche aidant en application de la présente section. [...] »

5.2 Appréciation de la Cour

La CJUE rappelle sa jurisprudence constante, selon laquelle une prestation est considérée comme une prestation de sécurité sociale sous deux conditions cumulatives :

1. Elle est octroyée, en dehors de toute appréciation individuelle et discrétionnaire des besoins personnels, aux bénéficiaires sur la base d'une situation légalement définie.
2. Elle se rapporte à l'un des risques énumérés expressément à l'article 3, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004. Les prestations de maladie au sens de cette disposition visent la guérison du malade, en procurant les soins que nécessite son état et couvrent le risque lié à un état morbide.

En l'espèce, la première condition est satisfaite car l'allocation de congé de proche aidant est accordée de plein droit lorsque le demandeur bénéficie d'un congé de proche aidant, sans que l'autorité compétente puisse tenir compte d'autres

circonstances personnelles au demandeur. La seconde condition est également remplie car l'allocation de congé de proche aidant permet au soignant de procurer les soins nécessaires au soigné. La Cour conclut que cette allocation constitue une prestation de maladie entrant dans le champ d'application du règlement n°883/2004.

Elle examine ensuite sa conformité au principe d'égalité de traitement protégé par le droit de l'Union. La législation autrichienne impose indirectement en tant que condition d'éligibilité à l'allocation de congé de proche aidant, la résidence habituelle du proche aidé sur le territoire autrichien. Une telle condition de résidence en Autriche constitue, en l'absence de justification, une discrimination indirecte susceptible de défavoriser davantage les ressortissants d'autres États membres dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux.

Est avancé comme motif pouvant justifier cette discrimination indirecte l'objectif du maintien de l'équilibre financier du régime de sécurité sociale autrichien. Selon la CJUE, l'objectif de limiter le bénéfice de prestations financées par des fonds publics aux cas de dépendance de niveau 3 ou supérieur, impliquant un degré de soins élevé et l'impossibilité de poursuivre son activité professionnelle pour l'aidant, paraît légitime.

En revanche, la Cour souligne qu'une telle condition relative au degré de dépendance peut également être remplie lorsque l'allocation de dépendance est accordée conformément à la législation d'un autre État membre, sur la base du principe jurisprudentiel d'assimilation des prestations, revenus et faits consacré à l'article 5 du règlement n°883/2004.

La Cour renvoie à la juridiction nationale l'appréciation définitive de la justification invoquée (existence d'un risque d'atteinte grave à l'équilibre financier du régime de sécurité sociale national) et du caractère nécessaire et proportionné des modalités d'octroi de la prestation en cause.

5.3 Décision de la Cour :

- « *L'article 3, paragraphe 1, sous a), du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale*

doit être interprété en ce sens que :

la notion de « prestations de maladie », au sens de cette disposition, couvre une allocation de congé de proche aidant versée à un salarié qui assiste ou soigne un proche titulaire d'une allocation de dépendance dans un autre État membre et qui bénéficie, à ce titre, d'un congé sans solde. Par conséquent, une telle allocation relève également de la notion de « prestations en espèces », au sens de ce règlement.

- *L'article 45, paragraphe 2, TFUE, l'article 4 du règlement n°883/2004 ainsi que l'article 7, paragraphe 2, du règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union*

doivent être interprétés en ce sens qu' :

ils s'opposent à une réglementation d'un État membre en vertu de laquelle l'octroi d'une allocation de congé de proche aidant est soumis à la condition que la personne bénéficiant des soins reçoive une allocation de dépendance d'un certain niveau en vertu de la législation de cet État membre, à moins que cette condition ne soit objectivement justifiée par un but légitime tenant, notamment, au maintien de l'équilibre financier du régime de sécurité sociale national, et ne constitue un moyen proportionné permettant d'atteindre ce but.

- *L'article 4 du règlement n°883/2004*

doit être interprété en ce sens qu' :

il ne s'oppose pas à une réglementation ou à une jurisprudence nationale qui, d'une part, soumet l'octroi d'une allocation de congé de proche aidant et une allocation de congé de solidarité familiale à des conditions différentes et, d'autre part, ne permet pas de requalifier une demande de congé de proche aidant en une demande de congé de solidarité familiale. »