



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

- Démission et clause de remboursement des frais exposés lors de l'embauche :** Le remboursement convenu doit correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif.
Clause pénale : Nullité de la clause faisant obstacle, de manière indirecte, au droit du salarié de mettre fin unilatéralement à un CDI, eu égard à son montant élevé (25 000 euros) par rapport à la rémunération annuelle convenue (52 000 euros). p.2
- Délai pour contester un licenciement :** Trois mois après réception des motifs de licenciement. Interruption par une réclamation écrite à l'employeur, qui ouvre un délai d'un an pour saisir le tribunal. p.4
- Durée de travail :** Requalification de périodes de « disponibilité » en « temps de travail » si le salarié prouve concrètement avoir été à la disposition de son employeur durant ces périodes par des documents ou éléments démontrant une activité ou l'exigence de sa présence (liste de chargement/déchargement, relevé précis d'activités, ordre écrit, etc.)..... p.5
- Licenciement avec préavis :** Le fait de transmettre à une tierce personne (une voyante) des photos professionnelles de collègues et de relayer ensuite des propos dénigrants à leur sujet constitue une faute justifiant la perte de confiance de l'employeur, même sans avertissements préalables. p.7
- Droit européen :** Est-ce que les périodes d'éducation accomplies dans un autre État membre doivent être prises en compte lors du calcul d'une pension pour incapacité totale de travail ? p.8

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



1. Démission et clause de remboursement des frais exposés lors de l'embauche :

Le remboursement convenu doit correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif.

Clause pénale : Nullité de la clause faisant obstacle, de manière indirecte, au droit du salarié de mettre fin unilatéralement à un CDI, eu égard à son montant élevé (25 000 euros) par rapport à la rémunération annuelle convenue (52 000 euros).

Arrêt de la Cour de cassation n° 45/2025 du 20 mars 2025, n° CAS-2024-00113

1.1 Faits

Le salarié A a été recruté par la société SOCIETE 1) S.A.R.L. en qualité de « *senior consultant* » par un contrat de travail à durée indéterminée signé le 5 avril 2019, avec prise d'effet le 15 mai 2019.

Afin de faciliter l'arrivée du salarié, résident de l'île Maurice, au Luxembourg, l'employeur a pris en charge les démarches administratives pour l'obtention du permis de travail et certains frais afférents. Il s'est également engagé à financer un logement temporaire au salarié pendant deux semaines à compter de son arrivée et à lui verser une indemnité d'emménagement, plafonnée à 2 000 euros.

En contrepartie, le salarié a reconnu, par écrit, que les démarches liées à son permis de travail représentaient un investissement de 2 000 euros, et a accepté que des frais de transport de 150 euros par trajet soient à sa charge. En cas de rupture de son contrat avant trente-six mois de service, il s'est engagé à rembourser ces montants dans un délai de huit jours. Le salarié a démissionné le 13 décembre 2019, avec effet au 15 janvier 2020, soit huit mois après son embauche.

Le 9 décembre 2021, l'employeur a assigné le salarié devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour obtenir le remboursement de 28 149 euros, comprenant 3 149 euros pour les frais de logement, de transport et de déménagement, ainsi que la clause pénale de 25 000 euros stipulée dans l'annexe au contrat de travail, relative aux frais engagés pour son installation au Luxembourg.

Le Tribunal du travail, par jugement du 18 avril 2023 a partiellement accueilli la demande, condamnant le salarié à payer 3 149 euros pour les frais de voyage et 5 000 euros à titre de clause pénale, réduite par rapport aux 25 000 euros réclamés jugés disproportionnés.

L'employeur a interjeté appel le 24 mai 2023.

1.2 Position de la Cour d'appel

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 seule-

ment 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.

Ainsi, toute clause qui restreint les droits du salarié ou qui aggrave ses obligations est nulle et de nul effet ; une telle clause ne peut partant produire aucun effet.

Les clauses librement souscrites par un salarié 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 dans ces hypothèses, 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 d'installation payés par l'employeur.

Le remboursement convenu doit encore correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif.

En tout état de cause, le salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les dépenses réalisées à son profit que dans le cas d'une résiliation du contrat de travail à son initiative, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur.

En l'occurrence, les frais des billets d'avion, de logement temporaire (séjour à l'hôtel pendant les deux premières semaines au Luxembourg) et de transport au Luxembourg, pris en charge par l'employeur et qui

correspondent à des dépenses effectives, documentées par des pièces produites au dossier, auraient normalement dû être supportés par un salarié qui entend s'installer au Grand-Duché de Luxembourg.

Dès lors, les clauses qui l'obligent à rembourser ces frais en cas de démission avant l'expiration d'un certain délai ne sauraient être considérées ipso facto comme défavorables au salarié.

La Cour considère qu'en l'espèce le délai stipulé n'est pas manifestement excessif.

Le fait que le salarié soit obligé de rembourser ces dépenses que son employeur a prises en charge, et ce sans aucune obligation légale, ne saurait être considéré comme de nature à entraver le droit du salarié à démissionner.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a fait droit à la demande en remboursement sur ces points, portant sur le montant total de 3 149 euros.

Par contre en ce qui concerne la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25 000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail de A, la Cour considère que cette clause se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail.

Elle fait obstacle, de manière indirecte, au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé (25 000 euros) par rapport à la rémunération annuelle convenue (52 000 euros).

En conséquence, cette clause est nulle.

L'employeur a saisi la Cour de cassation.

1.3 Position de la Cour de cassation

a. Sur le premier moyen

L'employeur fait grief aux juges d'appel d'avoir déclaré nulle la clause relative à l'indemnité forfaitaire due par le salarié pour les démarches qu'il a effectuées en vue de l'obtention du permis de travail pour celui-ci, sans avoir, d'une part, indiqué « avec précision la disposition

légale à laquelle la stipulation conventionnelle déroge in pejus¹ » ni avoir, d'autre part, procédé à une comparaison entre les objet et cause de la norme invoquée, dont découlerait le droit à la démission, et ceux de la clause forfaitaire.

L'article L.121-3 du Code du travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre I, Titre II, du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

En retenant « (...) en ce qui concerne la clause obligeant l'intimé à rembourser le montant forfaitaire de 25 000 euros au titre des démarches administratives internes engagées par l'employeur pour l'obtention du permis de travail de PERSONNE 1), la Cour considère que cette clause se heurte aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail. Elle fait obstacle, de manière indirecte, au droit de l'employé de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée, eu égard notamment à son caractère forfaitaire et son montant élevé par rapport à la rémunération annuelle convenue (52 000 euros) », les juges d'appel ont, sans violer la disposition visée au moyen, pu retenir que la clause litigieuse était de nature à entraver le droit du salarié de mettre librement fin au contrat de travail par une démission, droit qui est garanti par l'article L.124-1 du Code du travail.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

b. Sur le deuxième moyen

L'employeur fait grief aux juges d'appel d'avoir violé l'article 1134 du Code civil en ayant annulé la clause litigieuse.

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.

Il résulte de la réponse donnée au premier moyen que les juges d'appel ont, sans violer la disposition visée au second moyen, pu retenir que la clause invoquée contrevenait à l'article L.121-3 du Code du travail, disposition qui est d'ordre public.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

¹ In pejus = en défaveur

2. Délai pour contester un licenciement : Trois mois après réception des motifs de licenciement. Interruption par une réclamation écrite à l'employeur, qui ouvre un délai d'un an pour saisir le tribunal.

Arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2025, n° CAL-2024-00273 du rôle

2.1 Faits et procédure

Une salariée, engagée en juin 2020 par la société A en qualité d'employée polyvalente sous contrat à durée indéterminée, a été licenciée avec un préavis de deux mois par courrier du 27 juillet 2022.

Elle a demandé le 27 août 2022 la communication des motifs du licenciement, que l'employeur lui fournit le 5 septembre 2022. La salariée a contesté ce licenciement par courrier recommandé daté du 1^{er} décembre 2022.

Le 16 janvier 2023, elle a saisi le Tribunal du travail pour réclamer des indemnités pour préjudice matériel (4 275,97 euros) et moral (10 000 euros).

Le tribunal a déclaré ses demandes irrecevables, considérant qu'elle n'apporte pas la preuve de l'envoi du courrier de contestation dans le délai de trois mois à compter de la réception des motifs de licenciement. La salariée a interjeté appel.

2.2 Arguments de la salariée

La salariée affirme avoir valablement contesté son licenciement par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2022, reçu par l'employeur le 2 décembre 2022, soit dans le délai légal de trois mois après réception de la lettre de motifs (5 septembre 2022).

Elle soutient que ce courrier a interrompu valablement le délai de forclusion prévu par l'article L.124-11 (2) du Code du travail et que sa requête du 16 janvier 2023 a été introduite dans le nouveau délai d'un an.

Elle conteste également la validité du licenciement, arguant d'un manque de précision des motifs et de leur absence de caractère réel et sérieux. Elle demande la condamnation de l'employeur à lui verser les indemnités précitées.

2.3 Arguments de l'employeur

L'employeur ne conteste pas directement l'authenticité du courrier de contestation, mais s'en remet à la prudence du tribunal quant à la recevabilité des demandes de la salariée.

Il soutient que les motifs du licenciement ont été clairement énoncés et qu'ils reposent sur des justifications économiques réelles et sérieuses.

À titre subsidiaire, il conteste le montant des indemnités réclamées par la salariée et affirme qu'elle n'a pas suffisamment cherché à retrouver un emploi, ce qui disqualifie sa demande de réparation pour préjudice.

2.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel constate que le courrier de contestation du licenciement a été envoyé par recommandé le 1^{er} décembre 2022 et reçu par l'employeur le 2 décembre, soit dans le délai légal de trois mois prévu par l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

Elle en conclut que ce courrier a valablement interrompu le délai de forclusion, et que la requête introduite le 16 janvier 2023 l'a été dans le délai d'un an, également prévu par le même article.

Par conséquent, la Cour réforme le jugement de première instance et déclare les demandes de la salariée recevables.

Toutefois, pour préserver le double degré de juridiction, elle choisit de ne pas trancher le fond du litige et renvoie l'affaire devant le Tribunal du travail, autrement composé, pour qu'il statue sur le fond.

3. Durée de travail : Requalification de périodes de « disponibilité » en « temps de travail » si le salarié prouve concrètement avoir été à la disposition de son employeur durant ces périodes par des documents ou éléments démontrant une activité ou l'exigence de sa présence (liste de chargement / déchargement, relevé précis d'activités, ordre écrit, etc.).

Arrêt de la Cour d'appel du 13 mars 2025, n° CAL-2023-01123 du rôle

3.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé par une société à partir de février 2017 comme chauffeur routier.

En mars 2020, il introduit une action devant le Tribunal du travail de Diekirch pour réclamer le paiement de 8 592,12 euros au titre d'arriérés de salaire sur la période allant de mars 2017 à septembre 2019. Il invoque principalement des heures de travail prestées (heures normales, supplémentaires, de nuit, de dimanche et jours fériés) mais non rémunérées conformément à la législation et à la convention collective de travail pour le secteur des transports.

Le Tribunal du travail nomme un consultant (expert judiciaire), chargé d'établir un rapport basé sur les données tachygraphiques, les feuilles d'enregistrement, les bulletins de salaire et tous documents utiles.

Ce rapport est contesté par le salarié qui dénonce un défaut de contradictoire. Le tribunal annule donc ce rapport et ordonne à l'expert de recommencer sa mission en respectant les droits des parties.

En juillet 2023, l'expert dépose un nouveau rapport dans lequel il propose deux scénarios :

1. Avec déduction de 2h/jour pour « temps de disponibilité », il conclut que 70,35 euros restent dus au salarié.
2. Sans cette déduction, il estime que 6 850,19 euros lui seraient dus.

Le tribunal suit la première hypothèse et condamne l'employeur à payer 70,35 euros. Le salarié interjette appel, conteste le rapport d'expertise, invoque un manque de motivation du jugement et réclame le paiement du solde total revendiqué.

3.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient que le jugement de première instance ne contient pas de motivation suffisante : il reproche aux juges de ne pas avoir expliqué pourquoi ils retiennent le montant minimal de 70,35 euros et non la somme complète de 6 850,19 euros issue du second scénario de l'expert.

Il affirme que le temps de présence obligatoire lors des opérations de chargement/déchargement constitue du

« temps de travail » au sens de l'article L.214-2 du Code du travail et de l'article 18 de la convention collective sectorielle. Il produit un tableau rectificatif, des attestations, ainsi qu'une nouvelle demande d'expertise judiciaire. Il explique qu'en pratique, il doit fréquemment être présent durant ces opérations, surveiller la sécurité des marchandises et attendre des consignes, ce qui l'empêche de disposer librement de son temps.

Il critique l'impartialité et l'objectivité de l'expert désigné, et estime que ce dernier a interprété de manière erronée les textes applicables en requalifiant systématiquement ces périodes en « temps de disponibilité », qui ne donnent pas lieu à rémunération.

3.3 Arguments de l'employeur

La société demande la confirmation du jugement du Tribunal du travail. Elle soutient que l'expert a tenu compte de tous les éléments du dossier, des commentaires du salarié, et qu'il a respecté le contradictoire.

Elle rappelle que le salarié n'a apporté aucune preuve concrète (liste de chargement, instructions écrites, documents horodatés) justifiant sa présence active lors des opérations de chargement/déchargement.

Elle affirme que le rapport de l'expert repose sur des éléments matériels objectifs : feuilles de route, disques tachygraphiques, bulletins de paie. Elle rejette l'idée que l'expert ait manqué d'impartialité ou violé les textes.

Enfin, elle invoque l'article L.211-4 du Code du travail qui permet d'écarter certaines périodes comme des temps de pause ou de disponibilité, en particulier lorsque la durée d'attente est prévisible ou standard (2 heures, selon la convention collective).

3.4 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel commence par examiner la critique du salarié concernant un prétendu défaut de motivation du jugement de première instance.

Elle rappelle que l'article 249 du Nouveau Code de procédure civile impose que « la rédaction des jugements contienne les motifs et le dispositif des jugements ». Elle cite la jurisprudence selon laquelle « l'obligation de motiver les jugements est pour le justiciable la plus précieuse des garanties : elle le protège contre l'arbitraire, lui fournit

la preuve que sa demande et ses moyens ont été sérieusement examinés, et, en même temps, elle met obstacle à ce que le juge puisse soustraire sa décision au contrôle de la Cour de cassation » (Cour d'appel, 11 janvier 2017).

Toutefois, elle rappelle aussi que « *le défaut de motivation est un vice de forme et qu'un jugement est régulier dès qu'il comporte un motif, exprès ou implicite, si incomplet ou si vicieux soit-il, sur le point considéré* » (Cour d'appel, 15 juillet 2020).

En l'espèce, la Cour constate que le tribunal de première instance énonce clairement les textes juridiques applicables, notamment l'article L.214-2 (2) du Code du travail et les articles 18.1 et 20.1.5 de la convention collective pour le secteur des transports. Le tribunal rappelle que, selon l'article 18 de ladite convention, le « *temps de travail* » comprend notamment le chargement et le déchargement effectués par le salarié ou nécessitant sa présence.

En revanche, l'article 20.1.5 précise que les deux premières heures d'attente au chargement ou déchargement sont du « *temps de disponibilité* », sauf si le salarié reçoit une instruction spécifique de l'employeur ou d'un tiers exerçant un pouvoir sur lui.

La Cour constate ensuite que le salarié ne fournit aucun document concernant les opérations de chargement et de déchargement. Aucune liste de chargement, aucun relevé précis, aucun ordre écrit ne permet de déterminer si ces opérations sont effectivement réalisées par lui, ou si sa présence est requise. Le tribunal conclut donc « *qu'il lui est impossible de déterminer si les chargements et déchargements ont été effectués par le salarié ou ont nécessité sa présence, ou s'il avait reçu (...) des instructions/informations sur la durée prévisible de l'attente* ».

La Cour rappelle que, selon l'article L.211-4 du Code du travail, la durée de travail s'entend comme « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs* ». Ce temps de travail exclut expressément les périodes de repos, et peut, pour les salariés occupés à des travaux essentiellement intermittents, être défini plus précisément par les conventions collectives. Elle constate que la convention collective, en

l'espèce, applique bien cette logique en répartissant, via un forfait négocié, les périodes entre temps de travail et temps de disponibilité, conformément à ce que prévoit l'article L.214-2 (3) du Code du travail.

La Cour rejette ensuite l'argument du salarié selon lequel l'expert aurait manqué d'impartialité ou d'objectivité. Elle rappelle qu'en vertu de l'article 437 du Nouveau Code de procédure civile, « *le technicien commis doit accomplir sa mission avec conscience, objectivité et impartialité* » et que l'article 432 l'assujettit aux mêmes obligations que les juges. Or, ici, l'expert ne s'arroge pas la qualification juridique des faits. Il propose simplement deux évaluations selon que les deux heures quotidiennes de chargement/déchargement soient, ou non, requalifiées en « *temps de travail* ». Ce faisant, il laisse la décision finale au juge, ce qui exclut toute partialité. La Cour retient que « *le fait de laisser l'appréciation juridique des faits au pouvoir souverain des juges ne constitue pas un manque d'objectivité ou d'impartialité* ».

S'agissant de la charge de la preuve, la Cour réaffirme qu'elle incombe au salarié qui sollicite une requalification. En l'absence de preuve concrète d'un rôle actif dans les opérations de chargement ou de consignes reçues, il ne peut être fait droit à sa demande. Elle ajoute que l'attestation de son collègue PERSONNE 3) n'est pas suffisamment circonstanciée pour démontrer une instruction généralisée imposant de déduire deux heures par jour de « *temps de travail* ».

Enfin, la Cour considère que le rapport de l'expert est basé sur des données matérielles objectives, notamment les feuilles de route, les disques tachygraphiques, les bulletins de salaire et le tableau récapitulatif fourni par le syndicat du salarié. Elle applique donc l'article 446 du Nouveau Code de procédure civile, selon lequel « *le juge n'est pas lié par les constatations ou les conclusions du technicien* », mais elle décide de les retenir ici, car elles sont dûment motivées.

En conclusion, le tribunal évalue à bon droit que le salarié ne peut prétendre qu'à la somme de 70,35 euros, correspondant à la version basse du rapport de l'expert.

4. Licenciement avec préavis : Le fait de transmettre à une tierce personne (une voyante) des photos professionnelles de collègues et de relayer ensuite des propos dénigrants à leur sujet constitue une faute justifiant la perte de confiance de l'employeur, même sans avertissements préalables.

Arrêt de la Cour d'appel du 20 mars 2025, n° CAL-2022-00944 du rôle

4.1 Faits et procédure

La salariée A a été engagée en février 2018 par une société en qualité de « *Operational Analyst Client Referential Data* » puis promue « *Senior Operational Analyst* ». Le 13 mai 2019, l'employeur lui a notifié un licenciement avec préavis de six mois.

Par lettre du 21 juin 2019, il a motivé cette rupture en invoquant plusieurs griefs, parmi lesquels la transmission à une voyante de photos professionnelles de collègues prises dans un cadre interne, des propos dénigrants sur ses collaborateurs, et un comportement managérial délétaire. La salariée a contesté les motifs le 13 août 2019.

En janvier 2020, elle a saisi le Tribunal du travail pour faire reconnaître le caractère abusif du licenciement et réclame 33 934,38 euros au titre de préjudice matériel et 10 000 euros pour préjudice moral.

Le 28 juin 2022, le tribunal a rejeté les demandes de la salariée et a déclaré le licenciement régulier. La salariée a interjeté appel.

4.2 Arguments de la salariée

La salariée soutient que les motifs du licenciement sont vagues, non circonstanciés et reposent sur des témoignages de complaisance, émanant de collègues subordonnés à l'employeur.

Elle insiste sur le fait qu'elle n'a jamais reçu d'avertissement et qu'elle bénéficie au contraire d'évaluations positives et de promotions au sein de l'entreprise. Elle conteste la valeur probante des attestations produites et reproche au tribunal de ne pas avoir ordonné une enquête contradictoire.

Elle affirme que les conflits résultent de résistances internes aux changements qu'elle a voulu initier dans un service peu performant. Elle demande que le licenciement soit déclaré abusif.

4.3 Arguments de l'employeur

L'employeur affirme que les fautes reprochées à la salariée relèvent non de ses compétences techniques, mais de son comportement relationnel inacceptable : autoritarisme, pressions psychologiques, propos dénigrants, manipulation.

Il souligne que plusieurs collaborateurs déclarent avoir subi des pressions ou avoir été poussés à bout, certains ayant même été en arrêt maladie.

L'employeur soutient que la salariée a utilisé des photos professionnelles à des fins privées, les a transmises à une voyante, et a tenu des propos injurieux envers ses collègues, ce qui a justifié une déclaration de violation de données auprès de la CNPD.

Il estime que ces faits justifient la rupture du contrat malgré les performances professionnelles de la salariée.

4.4 Appréciation de la Cour

La Cour examine d'abord la précision des motifs, comme l'impose l'article L.124-5 (2) du Code du travail, qui prévoit que :

« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée [...] le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié [...] qui doivent être réels et sérieux ».

La Cour retient, comme le tribunal, que certains reproches manquent de précisions de temps et de lieu et que d'autres sont formulés de manière trop générale pour être retenus.

En revanche, elle considère que plusieurs griefs sont suffisamment précis, notamment ceux concernant l'utilisation de photos à des fins privées, la transmission de ces photos à une voyante, et les propos tenus sur ses collègues.

Sur la réalité des faits reprochés, la Cour constate, comme le tribunal, que les attestations de collègues sont cohérentes, précises et non contredites.

Elle rejette l'argument tiré de l'absence d'avertissements, rappelant que les faits ont été découverts tardivement, en avril 2019.

Elle rappelle aussi que le juge n'est pas obligé d'ordonner une enquête contradictoire, comme le précise l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile :

« Le juge peut toujours procéder, par voie d'enquête, à l'audition de l'auteur d'une attestation ».

La Cour confirme que trois faits sont suffisamment graves pour justifier la perte de confiance de l'employeur :

1. L'utilisation à des fins privées de photos professionnelles.
2. Leur transmission à une voyante.
3. Les propos dénigrants sur les collègues.

Elle considère que ces faits sont corroborés par des témoignages fiables et entraînent un préjudice pour la société, y compris sur le plan de la protection des données, rendant le maintien du contrat impossible.

Elle conclut que le licenciement est régulier et rejette en conséquence toutes les demandes indemnitaires de la salariée.

5. Droit européen : Est-ce que les périodes d'éducation accomplies dans un autre État membre doivent être prises en compte lors du calcul d'une pension pour incapacité totale de travail ?

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre), 22 février 2024, VA contre Deutsche Rentenversicherung Bund., C-283/21

5.1 Faits et procédure

Une citoyenne allemande, ayant résidé aux Pays-Bas avant de retourner vivre en Allemagne, perçoit dans ce dernier pays une pension pour incapacité totale de travail.

Elle conteste devant les juridictions allemandes l'exclusion, dans le calcul de cette pension, des périodes d'éducation de ses deux enfants effectuées aux Pays-Bas.

La juridiction nationale saisie a interrogé la Cour de justice de l'Union européenne, afin de déterminer si cette absence de prise en compte est conforme au droit de l'Union.

Dans ces conditions, le Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (tribunal supérieur du contentieux social de Rhénanie-du-Nord-Westphalie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- 1) **« Une période d'éducation d'enfants, au sens de l'article 44, paragraphe 22, du règlement (CE) n° 987/2009, est-elle prise en compte, selon la réglementation des Pays-Bas, en tant qu'État membre compétent au sens des dispositions du titre II du règlement (CE) n° 883/2004, dans la mesure où, en tant que simple période de résidence, elle donne lieu à l'acquisition de droits à pension dans cet État membre ?**
- 2) **Si la réponse à la première question est négative, convient-il, dans le prolongement des arrêts du 23 novembre 2000, *Elsen* (C-135/99, EU:C:2000:647), et du 19 juillet 2012, *Reichel-Albert* (C-522/10, EU:C:2012:475), d'interpréter l'article 44, paragraphe 22, du règlement (CE) n° 987/2009 en ce sens que l'État membre compétent doit prendre en compte la période d'éducation d'enfants même si, avant et après l'éducation de l'enfant, la personne qui élève l'enfant a accompli des périodes de droits à pension en raison d'une formation ou d'un emploi uniquement dans le régime de cet État mais n'a pas versé de cotisations à ce régime immédiatement avant ou après l'éducation de l'enfant ? »**

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Article 21

1. *« Tout citoyen de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, sous réserve des limitations et conditions prévues par les traités et par les dispositions prises pour leur application. »*
2. *Si une action de l'Union apparaît nécessaire pour atteindre cet objectif, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, peuvent arrêter des dispositions visant à faciliter l'exercice des droits visés au paragraphe 21.*
3. *Aux mêmes fins que celles visées au paragraphe 21, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Conseil, statuant conformément à une procédure législative spéciale, peut arrêter des mesures concernant la sécurité sociale ou la protection sociale. Le Conseil statue à l'unanimité, après consultation du Parlement européen. »*

Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Article 44, paragraphe 22

2. *« Lorsque, au titre de la législation de l'État membre compétent en vertu du titre II du règlement de base, les périodes d'éducation d'enfants ne sont pas prises en compte, l'institution de l'État membre dont la législation était, conformément au titre II du règlement de base, applicable à l'intéressé du fait de l'exercice par ce dernier d'une activité salariée ou non salariée à la date à laquelle, en vertu de cette législation, la*

période d'éducation d'enfants a commencé à être prise en compte pour l'enfant concerné reste tenue de prendre en compte ladite période en tant que période d'éducation d'enfants selon sa propre législation, comme si l'enfant était éduqué sur son propre territoire. »

DROIT ALLEMAND

Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung (sixième livre du code social : régime légal de l'assurance pension)

Article 56

(1) « Les périodes d'éducation d'un enfant sont des périodes consacrées à élever un enfant au cours des trois années suivant sa naissance. Une période d'éducation est validée pour l'un des parents de l'enfant [...] si

1. la période d'éducation est attribuable à ce parent,
2. l'éducation a eu lieu sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne ou est assimilable à une telle éducation sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne,
3. l'imputation n'est pas exclue pour ce parent.

[...]

(3) Une éducation a eu lieu sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne si le parent élevant l'enfant y a eu sa résidence habituelle avec l'enfant. Une éducation sur le territoire de la République fédérale d'Allemagne lorsque le parent élevant l'enfant a eu sa résidence habituelle à l'étranger avec l'enfant et qu'il a acquis des périodes de cotisation obligatoire pendant l'éducation ou immédiatement avant la naissance de l'enfant en raison d'une activité salariée ou non salariée qu'il a exercée. Il en va de même en cas de résidence commune de conjoints ou de partenaires à l'étranger, lorsque le conjoint ou le partenaire du parent ayant élevé l'enfant a acquis de telles périodes de cotisation obligatoire ou ne les a pas acquises pour la seule raison qu'il relevait des personnes visées à l'article 5, paragraphes 21 et 24, ou qu'il était exonéré de l'assurance obligatoire.

[...]

(5) La période d'éducation d'un enfant débute à la fin du mois de la naissance et prend fin au bout de trente-six mois civils. [...] »

Article 57

« La période consacrée à élever un enfant jusqu'à sa dixième année révolue constitue pour l'un des parents une période à prendre en considération dès lors que les conditions de la validation d'une période d'éducation d'un enfant sont également remplies au cours de cette

période. Il en va ainsi également des périodes d'exercice d'une activité non salariée qui n'était pas seulement mineure, dans la mesure où ces périodes sont également des périodes de cotisation obligatoire. »

Article 249

« Pour un enfant né avant le 1^{er} janvier 1992, la période d'éducation prend fin vingt-quatre mois après la fin du mois au cours duquel l'enfant est né. »

5.2 Appréciation de la Cour


Tout d'abord, la Cour constate que l'intéressée ne satisfait pas aux conditions de la législation européenne relative à la coordination des systèmes de sécurité nationale pour que les périodes d'éducation soient prises en compte. En effet, elle n'a exercé aucune activité salariée ou non salariée en Allemagne ni avant, ni au moment où elle a commencé à éduquer ses enfants. En revanche, elle y a accompli, avant et après ces périodes, des périodes d'assurance assimilées au titre de formations ou d'activités professionnelles, n'ayant pas donné lieu au versement de cotisation.

Le terme « périodes d'assurance » désigne les périodes de cotisation, d'emploi ou d'activité non salariée telles qu'elles sont définies ou admises comme périodes d'assurance par la législation sous laquelle elles ont été accomplies ou sont considérées comme accomplies, ainsi que toutes les périodes assimilées dans la mesure où elles sont reconnues par cette législation comme équivalant aux périodes d'assurance. Partant, les États membres peuvent prévoir, dans leur législation nationale, que certaines périodes de la vie d'une personne, au cours desquelles elle n'a pas exercé d'activité salariée ou non salariée soumise à l'assurance obligatoire et n'a donc pas versé de cotisations, sont assimilées à des « périodes d'assurance » accomplies dans l'État membre concerné.

La Cour souligne que l'Allemagne est le seul État membre compétent pour l'attribution de la pension d'incapacité totale de travail, l'intéressée n'ayant aucun droit équivalent aux Pays-Bas, puisqu'elle n'y a jamais exercé d'activité professionnelle. Les périodes d'éducation concernées ne peuvent donc pas être prises en compte dans ce dernier État.

En pareil cas, le droit de l'Union, et plus particulièrement le droit des citoyens de circuler et de séjourner librement au sein des États membres, implique que l'État membre débiteur de la pension (en l'occurrence, l'Allemagne) est tenu de tenir compte des périodes d'éducation accomplies dans un autre État membre (ici, les Pays-Bas).

La Cour considère en effet que, dans le cas d'espèce, il existe un lien suffisant entre les périodes d'éducation litigieuses et les périodes d'assurance accomplies par l'intéressée en Allemagne du fait de l'exercice d'une activité



professionnelle. Le fait que l'intéressée n'ait pas versé de cotisations en Allemagne pendant certaines périodes considérées comme équivalentes à des périodes d'assurance selon la législation nationale, notamment avant ou immédiatement après les périodes d'éducation, ne suffit pas à remettre en cause l'existence de ce lien.

5.3 Décision de la Cour

« L'article 21 TFUE doit être interprété en ce sens que, lorsque la personne concernée ne remplit pas la condition d'exercice d'une activité salariée ou non salariée imposée par l'article 44, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'applica-

tion du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, pour obtenir, aux fins de l'octroi d'une pension pour incapacité totale de travail, la prise en compte, par l'État membre débiteur de cette pension, des périodes d'éducation d'enfants qu'elle a accomplies dans un autre État membre, mais a exclusivement accompli, au titre de périodes de formation ou d'activité professionnelle, des périodes d'assurance dans le premier État membre, tant antérieurement que postérieurement à l'accomplissement de ces périodes d'éducation, cet État membre est tenu de prendre en compte ces dernières en dépit du fait que cette personne n'a pas versé de cotisations dans ledit État membre avant ni immédiatement après lesdites périodes d'éducation. »
