



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Liberté de la preuve** : même un document annoté par le salarié, régulièrement communiqué et soumis à la discussion des parties, doit être pris en considération et apprécié quant à sa force probatoire p.2
2. **Indemnité compensatoire de reclassement professionnel** : elle est due jusqu'à la date réelle de fin du contrat de travail p.3
3. **Contrat de travail** : la subordination n'exige pas de critères rigides et immuables et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté p.4
4. **Droit européen** : pour apprécier si un travailleur résidant dans un État membre exerce une partie substantielle de son activité dans cet État, alors qu'il travaille également dans un autre État membre et dans des pays tiers, il convient de tenir compte de l'ensemble des activités salariées qu'il accomplit, y compris celles réalisées dans des pays tiers 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. Liberté de la preuve : même un document annoté par le salarié, régulièrement communiqué et soumis à la discussion des parties, doit être pris en considération et apprécié quant à sa force probatoire.

Arrêt de la Cour de cassation du 28 décembre 2025, n° CAS-2025-00096 du registre

1.1 Faits et procédure

À l'âge de 62 ans, un salarié est engagé par une société au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 1^{er} juin 2015.

Le 26 novembre 2015, les parties signent un avenant prévoyant son détachement en France pour une durée déterminée de cinq ans, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2021.

Le 19 octobre 2017, la société notifie au salarié la cessation de plein droit de son contrat de travail au 5 novembre 2017, date de son 65^e anniversaire, en application de l'article L. 125-3 du Code du travail luxembourgeois.

Le salarié saisit alors le Tribunal du travail de Luxembourg afin d'obtenir une indemnisation pour le préjudice moral et matériel qu'il estime avoir subi du fait d'un licenciement abusif. Par jugement du 2 mai 2019, le tribunal se déclare compétent pour examiner l'affaire, mais rejette la demande comme non fondée.

Le salarié interjette appel le 2 mai 2019. Par arrêt du 11 mars 2021 (n° 27/21-VIII-TRAV), la Cour d'appel, huitième chambre siégeant en matière de droit du travail, déclare l'appel non fondé, confirme le jugement, rejette les demandes d'indemnité de procédure et condamne le salarié aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Le 16 juillet 2021, le salarié forme un pourvoi en cassation contre cet arrêt. Par arrêt du 19 mai 2022 (n° 78/2022), la Cour de cassation casse la décision de la Cour d'appel pour défaut de réponse à conclusions, remet les parties dans l'état où elles se trouvaient avant l'arrêt annulé et renvoie l'affaire devant une Cour d'appel autrement composée.

Le 5 octobre 2023, la Cour d'appel rend un nouvel arrêt : elle déclare l'appel non fondé, confirme le jugement de première instance, rejette les demandes respectives d'indemnité de procédure et condamne le salarié aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Cet arrêt fait l'objet du présent pourvoi en cassation.

1.2 Moyen de cassation

Il est reproché à la Cour d'appel d'avoir refusé de tenir compte des extraits de calendrier que le salarié avait lui-même annotés pour prouver qu'il travaillait habituellement en France.

La Cour les a écartés au motif qu'il s'agissait de documents établis par la partie elle-même et qu'ils ne pouvaient donc pas servir de preuve. Le salarié soutient au contraire que le lieu où il travaillait constitue un simple fait, et que la preuve des faits est libre : même un document rédigé par la personne concernée doit être examiné par le juge.

En refusant de prendre en considération ces éléments et d'en tirer d'éventuelles conclusions, la Cour d'appel aurait violé les règles relatives à la preuve.

1.3 Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir, en violation du principe général du droit selon lequel la preuve des faits juridiques est libre, refusé de prendre en considération comme élément probant les extraits de calendrier annotés par ses soins.

Les principes généraux du droit appartiennent au droit positif et peuvent être invoqués à l'appui d'un pourvoi devant la Cour de cassation, laquelle en assure le respect au même titre qu'elle censure la violation de la loi.

Le principe selon lequel la preuve des faits juridiques est libre constitue un principe général du droit, en ce qu'il est établi avec une certitude suffisante.

Comme toute autre pièce, un document annoté par une des parties au litige, régulièrement communiqué et soumis à la libre discussion des parties, doit être pris en considération et apprécié quant à sa force probatoire.

En retenant « *Les extraits de calendrier versés par l'appelant et annotés par lui-même (cf. pièces n° 50 de la farde de l'appelant) constituent des documents purement unilatéraux, établis par la partie intéressée elle-même et ne sauraient partant valoir comme élément probant.* », les juges d'appel, qui n'ont pas pris en considération les extraits de calendrier annotés par le demandeur en cassation, au seul motif qu'il s'agit d'un document unilatéral, ont violé le principe général du droit selon lequel la preuve des faits juridiques est libre en refusant d'exercer leur pouvoir d'appréciation quant à la force probatoire des éléments de preuve leur soumis.

Il s'ensuit que l'arrêt encourt la cassation.

2. Indemnité compensatoire de reclassement professionnel : elle est due jusqu'à la date réelle de fin du contrat de travail.

Arrêt de la Cour de cassation du 05 février 2026, n° CAS-2025-00100 du registre

2.1 Faits et procédure

Une salariée a fait l'objet d'un reclassement professionnel interne et perçoit, à ce titre, une indemnité compensatoire. À la suite de son licenciement pour raisons économiques, un accord d'entreprise a prévu que son indemnité de départ serait convertie en une prolongation du préavis au-delà de sa durée légale, avec maintien du salaire pendant cette période.

L'ADEM a considéré alors que les conditions d'octroi de l'indemnité compensatoire n'étaient plus remplies à partir de la fin du préavis légal et a décidé de supprimer l'allocation avec effet rétroactif, en réclamant le remboursement des montants versés pour la période postérieure.

La Commission spéciale de réexamen, saisie par la salariée, a jugé son recours fondé, décidé que l'indemnité devait être maintenue jusqu'à épuisement de ses droits et qu'aucun remboursement n'était dû.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale, saisi par l'État, a confirmé cette position en retenant que le contrat de travail perdurait jusqu'à la fin du préavis prolongé. Toutefois, le Conseil supérieur de la sécurité sociale, statuant en appel, a réformé la décision et jugé que la salariée ne pouvait prétendre à l'indemnité compensatoire au-delà de la fin du préavis légal et qu'elle devait rembourser les sommes perçues après cette date.

La salariée a porté l'affaire devant la Cour de cassation.

Le présent résumé ne porte que sur les quatrième et cinquième moyens de cassation réunis.

2.2 Moyens de cassation de la salariée

La salariée reproche au Conseil supérieur de la sécurité sociale d'avoir mal interprété l'article L. 551-2 du Code du travail concernant l'indemnité compensatoire liée au reclassement professionnel. Elle soutient que la loi prévoit seulement deux conditions pour bénéficier de cette indemnité : l'existence d'un contrat de travail en vigueur et une diminution de la rémunération.

Or, dans son cas, son contrat de travail s'est poursuivi au-delà du préavis légal en raison d'un accord d'entreprise conclu dans le cadre d'un plan social, transformant l'indemnité de départ en prolongation du préavis avec maintien du salaire. Selon elle, peu importe la raison pour laquelle le contrat continue à produire ses effets : tant que le contrat existe et qu'il y a perte de rémunération, l'indemnité compensatoire est due. Elle estime donc que le Conseil supérieur a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, en déclarant cet accord inopposable à l'État.

Par ailleurs, elle invoque le paragraphe 6 du même article, qui prévoit que l'indemnité compensatoire prend fin à la fin du contrat de travail, et non à l'issue du seul préavis légal. En décidant que l'indemnité cessait à la fin du préavis légal, alors que le contrat se poursuivait, les juges auraient, selon elle, violé la loi, ce qui justifierait la cassation de l'arrêt.

2.3 Réponses de la Cour de cassation

La Cour de cassation constate que les juges d'appel ont écarté l'accord conclu entre la salariée et son employeur et ont limité le droit à l'indemnité compensatoire à la seule durée du préavis légal, sans examiner concrètement à quelle date le contrat de travail avait réellement pris fin.

En statuant ainsi, sans se prononcer sur la date effective de la fin du contrat, alors que la loi prévoit que l'indemnité cesse à cette date, les juges ont méconnu les dispositions invoquées. L'arrêt encourt donc la cassation.

3. Contrat de travail : la subordination n'exige pas de critères rigides et immuables et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

Arrêt de la Cour d'appel du 05 juin 2025, n° CAL-2024-00168 du rôle

3.1 Faits et procédure

Une salariée PERSONNE1) a été engagée en octobre 2018 comme employée administrative par une société. Elle a été licenciée avec préavis en mai 2022. Elle a demandé les motifs du licenciement, qui lui ont été communiqués, et a été dispensée de travail pendant une partie du préavis.

Estimant le licenciement abusif, elle a saisi le Tribunal du travail en février 2023 pour obtenir des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

En décembre 2023, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, accordé 2 500 euros pour préjudice moral, rejeté la demande relative au préjudice matériel ainsi que celle de l'État.

La salariée a interjeté appel pour obtenir une indemnisation plus élevée. L'employeur a formé un appel incident, contestant la compétence du Tribunal du travail et le caractère abusif du licenciement.

a. Quant à l'existence d'un contrat de travail

► Arguments de la salariée

La salariée soutient que son contrat de travail est parfaitement réel et effectif, comme en attestent le contrat écrit, les fiches de salaire ainsi que les courriers de licenciement. Elle affirme qu'il n'est pas contesté qu'elle exerçait un travail au sein de la société et qu'elle ne disposait d'aucun pouvoir de représentation, restant placée sous l'autorité du gérant unique, qui était également son mari.

Selon elle, le fait de détenir une participation minoritaire dans la société ne lui conférait aucun pouvoir décisionnel. Elle explique avoir signé certains documents, comme une lettre d'avertissement, uniquement sur instruction du gérant et sans autonomie réelle.

Elle considère que la perception de certains salariés, qui la voyaient comme « *la femme du patron* », est sans pertinence juridique. Elle insiste sur l'existence d'un lien de subordination constant et affirme avoir été traitée de manière dévalorisante dans le cadre de la relation de travail.

► Arguments de l'employeur

L'employeur conteste la compétence du Tribunal du travail en soutenant qu'il n'existait pas de véritable contrat de travail, faute de lien de subordination. Il fait valoir que la salariée était la compagne du gérant, détenait 45 % des parts sociales de la société et était copropriétaire de l'immeuble où l'activité était exploitée.

Selon lui, elle bénéficiait d'avantages importants, comme un logement à l'hôtel en pension complète, incompatibles avec le statut de simple salariée. Il affirme également qu'elle avait d'abord exercé comme indépendante, qu'elle gérait l'administration de la société, participait aux décisions importantes, disposait d'une procuration sur les comptes bancaires et se comportait comme une co-dirigeante.

Il invoque encore des attestations et un courrier signé conjointement par elle pour démontrer son rôle dirigeant.

Par ailleurs, il soutient qu'elle n'avait pas à demander d'autorisation pour ses congés et qu'elle agit désormais en justice pour obtenir la liquidation de la société en raison d'un conflit entre associés.

► Appréciation de la Cour

Le contrat de travail du 28 septembre 2018 est en apparence, régulier.

Il s'ensuit que, les parties étant en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à l'employeur, qui conteste la validité du contrat, d'en établir le caractère fictif.

S'il résulte des pièces versées en cause que la salariée était associée à hauteur de 45 % de la société SOCIETE1.), la seule qualité d'associée minoritaire n'est pas exclusive de celle de salariée, ce d'autant plus que le gérant unique, PERSONNE2.), en était l'associé majoritaire.

Le fait que la salariée ait été la compagne du gérant unique de la société SOCIETE1.) n'exclut pas l'existence d'un lien de subordination (Cour d'appel, 27 avril 2017, n° 41479 du rôle).

Les fiches de salaire renseignent que la salariée bénéficiait d'un avantage en nature à hauteur de 135 euros par mois consistant en une « *pension complète 2 repas/jour* ». Un tel avantage en nature n'a rien d'exceptionnel, surtout dans le domaine de l'Horeca.

En gérant « *tout l'aspect administratif* », PERSONNE1.), qui était engagée en qualité d'« *employée administrative* », ne faisait qu'exécuter le travail pour lequel elle avait été engagée. Le fait qu'elle ait pu avoir une procuration sur les comptes bancaires ne met pas en cause le lien de subordination de la partie appelante. Il importe encore de relever que la subordination n'exige pas de critères rigides et immuables et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

Le fait que la salariée s'occupait des fiches de salaires, des versements de salaire, ou qu'elle ait créé « *les mots de passe et les noms d'utilisateurs* » du « *logiciel hôtelier Protel* », n'est pas étranger à sa qualité d'« *employée administrative* ».

Le fait que PERSONNE3.) et PERSONNE4.) aient cru que PERSONNE2.) et PERSONNE1.) seraient les « *patrons du restaurant* » et que PERSONNE1.) se serait présentée à plusieurs reprises comme telle, ne constitue pas une preuve de l'absence du lien de subordination dans son chef.

L'assignation du 6 mars 2024, à l'appui de laquelle PERSONNE1.) a sollicité notamment la dissolution de la société SOCIETE1.) pour « *mésentente grave entre associés* » est précisément basée sur la qualité d'associé de la partie intimée et n'est donc pas de nature à prouver l'absence d'un lien de subordination dans son chef.

Finalement, le fait d'avoir cosigné une lettre d'avertissement ensemble avec PERSONNE2.), adressée à une salariée de la société SOCIETE1.), n'exclut pas l'existence d'un lien de subordination entre elle et ladite société.

La Cour confirme que le contrat de travail de la salariée est réel et valable, et l'existence d'un lien de subordination est admise malgré sa participation au capital et sa relation personnelle avec le gérant. L'employeur ne parvient donc pas à démontrer le caractère fictif du contrat.

Les juridictions du travail sont dès lors compétentes.

b. Quant au licenciement pour motifs économiques

- Le Tribunal retient la publication d'une offre d'emploi peu de temps après le licenciement

Afin de déclarer le licenciement du 5 mai 2022 abusif, le Tribunal du travail a retenu, que la société SOCIETE1.) a publié en date du 20 juillet 2022 « *une offre d'emploi pour un poste de « réception / administration » et a décidé que « dès lors qu'indépendamment de la question de savoir si la situation financière de la société était bien obérée, telle que cela avait été avancé par l'employeur, dans la mesure où il est établi que l'employeur envisageait d'engager un nouveau salarié pour des fonctions quasi identiques de celles assumées par PERSONNE1.) et ce quelques jours après la fin des relations contractuelles entre parties, la réalité et*

le sérieux de la suppression alléguée du poste de la requérante, sont d'ores et déjà contredits, de sorte que [...] le licenciement de PERSONNE1.) repose sur des motifs fallacieux ».

► Position de la salariée

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) l'a licenciée dans le seul but de lui nuire. Le but n'aurait pas été « *de supprimer un emploi pour réduire les coûts : PERSONNE2.) est incapable de tâches administratives, les déléguer à une fiduciaire serait évidemment plus coûteux* ». La société SOCIETE1.) aurait « *été utilisée par [PERSONNE2.]) comme arme contre PERSONNE1.) et cela même contre les intérêts de la société* ». La preuve en serait que la société SOCIETE1.) aurait « *immédiatement cherché à la remplacer* », tel que cela résulterait de l'offre d'emploi précitée.

► Réponse de l'employeur

La société SOCIETE1.) affirme que PERSONNE2.) aurait exécuté depuis le licenciement litigieux, les tâches auparavant confiées à PERSONNE1.), « *ce qui permet l'économie du salaire de cette dernière* ». Il résulterait encore des pièces versées en cause qu'à partir du mois de novembre 2021, PERSONNE2.) « *a divisé son salaire par deux* » et qu'il « *n'a touché aucun salaire de toute l'année 2022* ».

La société SOCIETE1.) conteste avoir « *posté* » l'annonce « *parue sur le site de l'ADEM courant juillet 2022 suivant laquelle la société aurait été à la recherche d'une employée administrative/réceptionniste pour la remplacer* » et estime « *qu'il s'agit de l'œuvre de PERSONNE1.)* ». La société SOCIETE1.) se prévaut de deux attestations testimoniales qui prouveraient qu'elle « *n'a jamais embauché personne à un poste d'employé administratif pour remplacer PERSONNE1.)* ». Il résulterait finalement de « *l'accusé de réception* » ainsi que d'un e-mail d'un « *agent de l'ADEM* » que l'annonce litigieuse « *ne porte pas sur un poste d'employé administratif, censé remplacer PERSONNE1.)* », mais qu'il « *s'agit d'une annonce pour un ou une réceptionniste* ».

La société SOCIETE1.) en conclut que « *l'annonce litigieuse, quoiqu'elle soit fictive, ne remet en aucun cas en question le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement* » et insiste que « *le licenciement a été prononcé dans l'intérêt de la société dans le cadre de difficultés économiques* ».

► Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement incombe à l'employeur.

La jurisprudence exige que le poste doive avoir été réellement supprimé ou réparti entre d'autres salariés (Cour d'appel, 3^e, 13 juin 2013, n° 36456), une suppression de poste étant réelle en raison de la répartition de ses tâches entre d'autres collaborateurs (Cour d'appel, 8^e, 17 mai 2017, n° 43317). La suppression de poste existe lorsque la tâche du salarié licencié est répartie entre plusieurs personnes qui travaillaient déjà dans l'entreprise ou/et lorsqu'elle est confiée à une entreprise externe, le poste occupé par le salarié étant supprimé au sein de l'entreprise-même si l'activité de celui-ci est poursuivie (Cour d'appel, 29 juin 2006, n°30030).

Comme l'a rappelé à bon droit la juridiction de première instance, si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction, c'est-à-dire du droit de modifier ou même de fermer l'entreprise. 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 à son gré. Le juge ne saurait en aucun cas se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions sur l'emploi.

Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se débarrasser de son salarié.

Le terme de « *nécessité du fonctionnement de l'entreprise* » inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier la réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures.

À l'appui de son affirmation d'avoir été remplacée dès son licenciement, PERSONNE1.) se prévaut de sa pièce n° 11, affichant une offre d'emploi pour un poste de

« *RECEPTION/ADMINISTRATION* » auprès de la société SOCIETE1.), publiée le 20 juillet 2022 sur le site de l'ADEM. Or, par email, intitulé « *ADEM-Activation de votre offre Réceptionniste (m/f)* » et adressé le 20 juillet 2022 à la société SOCIETE1.), l'ADEM a notamment écrit « *par la présente nous accusons réception de votre déclaration pour le poste de Réceptionniste (m/f)* ». En réponse à un email de la société SOCIETE1.) adressé à l'ADEM dans les termes suivants « *Je vous contacte concernant une demande pour le poste Agent Administratif pas Réceptionniste, envoyé chez vous le 20.7.2022. Comme nous n'avons pas trouvé l'email original dans notre système et aucune confirmation de votre part pour ce poste, on voudrait vous demander une petite faveur et nous renvoyer une copie de notre demande et votre confirmation* », l'ADEM a répondu par email du 6 février 2024 « *l'offre que nous avons réceptionné le 20.7.2022, était pour un poste de réceptionniste. Nous n'avons aucune offre pour un poste Agent administratif, pour la même date* ». Ces deux pièces viennent donc contredire les termes de la pièce 11 au vu de laquelle la société SOCIETE1.) aurait cherché à remplacer PERSONNE1.) en essayant d'engager un salarié effectuant du travail « *administratif* ».

Il résulte des éléments du dossier que la société SOCIETE1.) a établi à suffisance la suppression du poste de PERSONNE1.) et le transfert de ses tâches vers PERSONNE2.).

PERSONNE1.) n'a pas établi que la suppression de son poste n'est pas en concordance avec la motivation fournie par l'employeur, ni que son congédiement était un prétexte ou a été exercé avec légèreté blâmable.

Dès lors, en réorganisant son entreprise en vue d'une réduction des frais de personnel, entraînant la suppression du poste de la salariée, la société SOCIETE1.) a agi dans l'exercice de son pouvoir de direction et la décision de suppression du poste de PERSONNE1.) par suite d'une restructuration dans un but de rationalisation, décidée par l'employeur, constitue un motif économique valable et suffisamment grave de licenciement.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est donc fondé quant à ce point et il y a lieu, par réformation, de dire le licenciement du 5 mai 2022 régulier et de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité à titre de réparation de son préjudice moral.

4. Droit européen : pour apprécier si un travailleur résidant dans un État membre exerce une partie substantielle de son activité dans cet État, alors qu'il travaille également dans un autre État membre et dans des pays tiers, il convient de tenir compte de l'ensemble des activités salariées qu'il accomplit, y compris celles réalisées dans des pays tiers.

Arrêt de la Cour (première chambre) du 11 décembre 2025, A contre GKV-Spitzenverband, C-743/23

4.1 Faits et procédure

A, domicilié en Allemagne, a travaillé à temps plein pour la société Moguntia Food Group AG, une société établie à Bâle (Suisse), pendant la période allant du 1^{er} décembre 2015 au 31 décembre 2020.

A exerçait son activité salariée en partie en Suisse, à raison de 10,5 jours par trimestre, en télétravail en Allemagne, à raison de 10,5 jours par trimestre, ainsi que dans différents pays tiers.

A était affilié au régime suisse d'assurance maladie obligatoire. Cependant, le GKV-Spitzenverband (Association fédérale des caisses d'assurance maladie obligatoire, Allemagne) a considéré, par décision du 18 août 2016, que A était assujéti au régime allemand de sécurité sociale car celui-ci exerçait une partie substantielle de son activité en Allemagne, où il réside.

A a contesté la décision du GKV-Spitzenverband en introduisant une réclamation, laquelle a été rejetée par une nouvelle décision en date du 18 décembre 2020. Le GKV-Spitzenverband a considéré que, pour déterminer dans quel État est exercée une partie substantielle de l'activité, seules devaient être prises en compte les activités accomplies dans les pays entrant dans le champ d'application territorial des règlements n° 883/2004 et n° 987/2009, à savoir en l'espèce l'Allemagne et la Suisse. En conséquence, il a uniquement retenu les périodes de travail effectuées dans ces deux États et a estimé que l'intéressé accomplissait 50 % de son temps de travail en Allemagne, son État de résidence.

A a introduit un recours contre cette décision de rejet devant le Sozialgericht (tribunal du contentieux social, Allemagne) qui a annulé les décisions du GKV-Spitzenverband. Ce dernier a interjeté appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi qui a décidé de demander à la Cour des clarifications sur la détermination du régime de sécurité sociale applicable.

Dans ces conditions, le Landessozialgericht für das Saarland (tribunal supérieur du contentieux social pour la Sarre) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 13, paragraphe 1, du règlement no 883/2004 tel que modifié, lu en combinaison avec l'article 14, paragraphe 8, du règlement no 987/2009, doit-il être interprété en ce sens que, pour examiner si une partie substantielle

des activités est exercée dans un État membre, il convient de prendre en considération toutes les activités exercées par le travailleur concerné, y compris celles qui le sont dans des pays tiers ?

2) L'article 13, paragraphe 1, du règlement no 883/2004 tel que modifié, lu en combinaison avec l'article 14, paragraphe 8, du règlement n° 987/2009, doit-il être interprété en ce sens que, pour examiner si une partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il convient de prendre en considération seulement les activités exercées par ce travailleur dans des États membres ? »

4.2 Droit de l'Union européenne

RÈGLEMENT (CE) N° 883/2004 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 29 AVRIL 2004 SUR LA COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (TEXTE PRÉSENTANT DE L'INTÉRÊT POUR L'EEE ET POUR LA SUISSE)

Article 13

« 1. La personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise:

a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre; ou

b) si elle n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de résidence:

i) à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si cette personne est salariée par une entreprise ou un employeur; ou

ii) à la législation de l'État membre dans lequel les entreprises ou les employeurs ont leur siège social ou leur siège d'exploitation si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui n'ont leur siège social ou leur siège d'exploitation que dans un seul État membre; ou

iii) à la législation de l'État membre autre que l'État membre de résidence, dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation, si

cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans deux États membres dont un est l'État membre de résidence; ou

iv) à la législation de l'État membre de résidence si cette personne est salariée par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs, dont deux au moins ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres autres que l'État membre de résidence.

[...] »

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 (TEXTE PRÉSENTANT DE L'INTÉRÊT POUR L'EEE ET POUR LA SUISSE)

Article 14 paragraphe 8

« 8. Aux fins de l'application de l'article 13, paragraphes 1 et 2, du règlement de base, une « partie substantielle d'une activité salariée ou non salariée » exercée dans un État membre signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités.

Pour déterminer si une partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il est tenu compte des critères indicatifs qui suivent:

a) dans le cas d'une activité salariée, le temps de travail et/ou la rémunération; et

b) dans le cas d'une activité non salariée, le chiffre d'affaires, le temps de travail, le nombre de services prestés et/ou le revenu.

Dans le cadre d'une évaluation globale, la réunion de moins de 25 % des critères précités indiquera qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre concerné. »

4.3 Appréciation de la Cour

Tout d'abord, la Cour rappelle qu'en vertu du principe d'unicité, un travailleur exerçant des activités dans deux ou plusieurs États membres ne peut être soumis, en matière de sécurité sociale, qu'à la législation d'un seul État membre.

Ainsi, lorsqu'une personne exerce normalement une activité salariée dans plusieurs États membres, elle relève soit de la législation de son État membre de résidence si elle y accomplit « une partie substantielle de son activité », soit, à défaut, de la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation.

La Cour examine ensuite si la notion d'« activité », au sens de l'expression « une partie substantielle de l'activité », vise uniquement les activités exercées dans les États membres ou inclut également celles réalisées dans des pays tiers.

Conformément à l'article 13, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004, lu en combinaison avec l'article 14, paragraphe 8, du règlement n° 987/2009, une « partie substantielle » d'une activité correspond à une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur.

Elle est réputée exercée dans un État membre lorsqu'il ressort d'une appréciation globale que le travailleur accomplit, s'agissant d'une activité salariée, au moins 25 % de son temps de travail dans l'État membre de résidence et/ou y perçoit au moins 25 % de sa rémunération.

À la lecture de ces dispositions, aucune limitation expresse ne restreint la prise en compte aux seules activités exercées dans les États membres.

Il s'ensuit que, pour apprécier si un citoyen de l'Union résidant dans un État membre exerce une partie substantielle de son activité dans cet État, alors qu'il travaille également dans un autre État membre et dans des pays tiers, il convient de tenir compte de l'ensemble des activités salariées qu'il accomplit, y compris celles réalisées dans des pays tiers.

En effet, dans le système mis en place par le règlement n° 883/2004, la notion de « lieu d'exercice » d'une activité renvoie à l'endroit où la personne concernée accomplit concrètement les actes liés à cette activité. La détermination de la législation applicable doit donc reposer sur la situation réelle et objective du travailleur.

Se limiter aux seules activités exercées dans les États membres reviendrait à créer une fiction juridique, éloignée de la réalité concrète de l'activité exercée dans l'État de résidence, alors même que la détermination de la législation applicable doit reposer sur la situation objective du travailleur.

Par conséquent, dans le cadre de l'évaluation globale prévue à l'article 14, paragraphe 8, du règlement n° 987/2009, l'activité salariée exercée dans des pays tiers doit être prise en compte au même titre que celle accomplie dans les États membres. Elle entre ainsi dans le calcul du temps de travail total afin de vérifier si au moins 25 % de ce temps a été effectué dans l'État membre de résidence.

En l'espèce, il semble que le temps de travail accompli par A dans son État membre de résidence soit inférieur à ce seuil, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. A ne saurait, dès lors, être considéré comme ayant exercé une partie substantielle de son activité salariée dans cet État. Il relève, en conséquence, de la législation de sécurité sociale de l'État où se situe le siège social de son employeur, à savoir la Confédération suisse.

La Cour précise toutefois que la prise en compte des activités exercées dans des pays tiers ne remet nullement en cause la règle d'unicité prévue à l'article 11, paragraphe 1,

du règlement n° 883/2004. Même si une part importante de l'activité est accomplie dans un pays tiers, le travailleur demeure soumis à la législation d'un seul État. Il s'agira soit de l'État membre dans lequel l'employeur est établi, soit, si celui-ci est situé dans un pays tiers, de l'État membre de résidence.

Enfin, lorsque le siège de l'employeur est établi dans un État auquel le règlement n° 883/2004 s'applique, tel que la Confédération suisse, les informations relatives aux activités exercées dans des pays tiers peuvent être obtenues sans difficulté particulière. La prise en compte de ces activités ne crée donc pas de risque accru d'abus. Le bon fonctionnement du système de coordination repose en effet sur une coopération étroite entre les institutions compétentes et les personnes concernées.

Dès lors, l'institution compétente de l'État membre de résidence peut, aux fins de l'évaluation globale qu'elle doit réaliser demander à l'institution de l'État membre où se situe le siège social de l'employeur de vérifier auprès de ce dernier la réalité des prestations exercées par le travailleur dans des pays tiers.

L'article 13, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, tel que modifié par le règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil, du 22 mai 2012, lu en combinaison avec l'article 14, paragraphe 8, du 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, tel que modifié par le règlement n° 465/2012, doit être interprété en ce sens que : pour déterminer si une personne qui exerce une activité salariée dans plusieurs États membres, dont son État membre de résidence, ainsi que dans plusieurs pays tiers accomplit une partie substantielle de cette activité dans son État membre de résidence, au sens de cet article 13, paragraphe 1, il y a lieu de prendre en considération non seulement l'activité salariée accomplie par cette personne dans les États membres mais aussi celle exercée dans les pays tiers.