



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Licenciement avec effet immédiat** : Une ancienneté importante peut rendre le licenciement avec effet immédiat abusif p.2
2. **Heures de travail dans le transport routier** : L'employeur ne peut pas invoquer une prétendue mauvaise utilisation du tachygraphe par le salarié s'il n'en a pas assuré le contrôle et la surveillance imposés par la réglementation européenne p.4
3. **Licenciement avec effet immédiat abusif** : Des faits anciens tolérés par l'employeur ne peuvent plus être invoqués en raison du pardon patronal p.6
4. **Harcèlement moral et licenciement** : Le salarié doit établir que la rupture du contrat de travail constitue une mesure de représailles à la suite d'une dénonciation d'actes de harcèlement moral p.9
5. **Droit européen** : Une exigence de résidence de longue durée pour l'accès à une aide sociale est-elle compatible avec l'égalité de traitement des bénéficiaires d'une protection internationale ? p.11

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 avec effet immédiat : Une ancienneté importante peut rendre le licenciement avec effet immédiat abusif.

Arrêt de la Cour d'appel du 5 février 2026, n° CAL-2023-01125 du rôle

1.1 Faits et procédure

Une salariée est au service d'un employeur exploitant une enseigne de distribution, au sein de laquelle elle occupe en dernier lieu les fonctions de manager de rayon après plus de trente années d'ancienneté, son entrée dans l'entreprise remontant au 6 mai 1987.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2018, l'employeur lui notifie un licenciement avec effet immédiat, lui reprochant essentiellement d'avoir abusé de ses fonctions en modifiant des prix de vente afin d'acquiescer elle-même certains articles à prix réduit, en violation du règlement intérieur applicable aux procédures de démarque et de sortie de marchandises, ainsi que divers antécédents disciplinaires.

Estimant ce licenciement abusif, la salariée saisit, par requête déposée le 3 décembre 2019 devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, son ancien employeur afin d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ, ainsi que l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, avec intérêts légaux. En cours d'instance, elle augmente sa demande en réparation du préjudice matériel à 92 397,76 € sur base d'une période de référence de 27 mois et porte sa demande d'indemnité compensatoire de préavis à 28 857,90 €.

L'employeur conteste le caractère abusif du licenciement.

Par jugement du 12 octobre 2023, le Tribunal du travail déclare le licenciement avec effet immédiat abusif et condamne l'employeur au paiement de 26 873,04 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 53 746,08 € à titre d'indemnité de départ, 17 875,29 € en réparation du préjudice matériel et 5 000 € pour préjudice moral, outre une indemnité de procédure.

L'employeur interjette appel afin de voir déclarer le licenciement régulier et d'être déchargé des condamnations prononcées à son encontre.

La salariée conclut à la confirmation du caractère abusif du licenciement tout en formant appel incident afin d'obtenir une majoration de l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

1.2 Arguments de la salariée

La salariée conteste le caractère régulier du licenciement avec effet immédiat et soutient, à titre principal, que la lettre de licenciement ne satisfait pas à l'exigence de précision requise, notamment en ce qu'elle se réfère

de manière générale à des avertissements antérieurs sans détailler précisément les faits concernés. Sur le fond, elle conteste formellement toute faute grave et tout abus de confiance.

Elle fait valoir qu'en sa qualité de manager de rayon, elle disposait d'une large autonomie dans la gestion de son rayon et des stocks, ce qui incluait la possibilité de pratiquer des réductions de prix sans autorisation préalable de ses supérieurs hiérarchiques.

Elle soutient que les changements de prix litigieux n'étaient pas frauduleux, mais s'inscrivaient dans la gestion normale des invendus, produits de fin de série ou marchandises nécessitant un déstockage. Elle affirme également que les réductions pratiquées ne lui étaient pas exclusivement réservées, mais bénéficiaient aussi aux clients et aux autres membres du personnel. Concernant le règlement intérieur, elle soutient que l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'elle en aurait eu connaissance intégrale ni qu'elle l'aurait accepté formellement.

À titre subsidiaire, elle fait valoir que, même à supposer certains manquements établis, ceux-ci ne présentent pas une gravité suffisante pour justifier une rupture immédiate après plus de trente années de service. Elle demande dès lors la confirmation du jugement ayant déclaré le licenciement abusif et, par appel incident, sollicite une augmentation de l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

1.3 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que le licenciement avec effet immédiat est parfaitement régulier et fondé sur des motifs graves justifiant la rupture immédiate de la relation de travail.

Il reproche à la salariée d'avoir abusé de ses fonctions en contournant délibérément le règlement intérieur afin de s'octroyer des avantages personnels au détriment de l'entreprise. Il fait valoir que l'article 13.10.2 du règlement intérieur interdit l'achat de produits par les collaborateurs à des conditions plus avantageuses que celles offertes aux clients et impose, lorsqu'une démarque bénéficie à un salarié, une validation spécifique par le manager de département.

Selon lui, la salariée, compte tenu de son ancienneté de plus de trente ans et de ses fonctions d'encadrement, ne pouvait ignorer ces règles. Il soutient que les réductions litigieuses ne répondaient à aucune raison objective,

qu'elles ne s'inscrivaient pas dans de véritables opérations promotionnelles et qu'elles ont parfois porté sur des articles dont il ne restait qu'un seul exemplaire, ce qui démontre selon lui une démarche purement opportuniste et frauduleuse destinée à son seul intérêt personnel.

À titre subsidiaire, si le licenciement devait être déclaré abusif, il conteste l'ensemble des montants indemnitaires alloués à la salariée, tant en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de départ que les préjudices matériel et moral

1.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle le cadre de l'article L. 124-10 du Code du travail, selon lequel un licenciement immédiat suppose une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Elle relève d'abord que le volet du jugement ayant écarté comme insuffisamment précis la simple référence à des avertissements antérieurs n'est pas entrepris en appel, de sorte que ces griefs ne peuvent plus être pris en considération. Le débat se concentre dès lors sur les reproches tenant aux modifications de prix pratiquées par la salariée. La Cour rejette l'argument selon lequel le règlement intérieur ne lui serait pas opposable. Elle retient qu'au moment du licenciement, la salariée justifie de plus de trente années d'ancienneté et exerce des fonctions de manager de rayon impliquant une gestion autonome de son département, de sorte qu'elle « *ne saurait sérieusement affirmer avoir ignoré l'existence et le contenu du règlement intérieur* ».

La Cour reproduit ensuite l'article 13.10.2 du règlement intérieur, qui interdit « *l'achat de produits par des collaborateurs à des conditions plus avantageuses que celles applicables aux clients* » et impose, lorsqu'un collaborateur bénéficie d'une démarche exceptionnelle, une validation spécifique par le manager de département. Elle approuve la distinction opérée par les premiers juges entre, d'une part, les réductions portant sur des produits dont une seule pièce restait en stock et, d'autre part, celles concernant des produits encore disponibles en plusieurs exemplaires.

Concernant les premiers, la Cour retient qu'en abaissant le prix puis en acquérant elle-même les articles concernés, la salariée a nécessairement privé les clients du bénéfice de l'offre promotionnelle, de sorte qu'elle aurait dû respecter la procédure prévue au règlement intérieur. Elle confirme ainsi que la salariée a commis une faute en acquérant cinq articles en violation de l'article 13.10.2. En revanche, concernant les autres reproches, la Cour constate que l'employeur s'est contenté, dans ses conclusions de synthèse du 21 février 2025, de renvoyer à ses écritures antérieures sans reformuler pré-

cisément ses moyens, en violation de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, lequel impose que les conclusions de synthèse reprennent expressément les prétentions et moyens maintenus, les autres étant réputés abandonnés. Elle en déduit que les griefs tirés de prétendues manœuvres frauduleuses, de l'absence de raisons objectives justifiant les réductions de prix ou encore d'autres faits développés antérieurement doivent être considérés comme abandonnés.

L'offre de preuve par témoins est également écartée, la Cour relevant qu'elle est formulée « *pour autant que de besoin* » et vise des faits insuffisamment précisés. Au terme de son analyse, la Cour retient donc que seules demeurent établies les fautes liées à l'acquisition irrégulière de cinq articles entre le 16 mai 2017 et le 4 décembre 2018. Elle adopte toutefois le raisonnement du Tribunal du travail selon lequel ces fautes, bien que réelles, « *ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat* », compte tenu notamment du contexte, de l'autonomie dont disposaient les chefs de rayon et de l'ancienneté exceptionnelle de la salariée. Le licenciement du 22 décembre 2018 est dès lors confirmé comme abusif.

Sur les conséquences indemnitaires, la Cour confirme d'abord l'indemnité compensatoire de préavis en application des articles L. 124-3 et suivants du Code du travail, en retenant que la salariée, avec plus de trente années d'ancienneté, a droit à six mois de préavis, soit 26 873,04 €, l'employeur n'ayant apporté aucune critique chiffrée sérieuse aux calculs du premier juge. Elle confirme également l'indemnité de départ sur le fondement de l'article L. 124-7 du Code du travail, qui ouvre droit, après trente années de service continu, à une indemnité équivalente à douze mois de salaire, soit 53 746,08 €.

Concernant le préjudice matériel, la Cour rappelle que seuls les dommages en lien causal direct avec le licenciement peuvent être réparés et que le salarié est tenu de faire les efforts nécessaires pour retrouver un emploi.

Compte tenu des recherches d'emploi justifiées, de la participation de la salariée à une formation en bureautique et de son âge de 56 ans, elle confirme l'évaluation du tribunal ayant fixé à douze mois la période raisonnable de référence et alloué 17 875,29 €, après déduction de la couverture assurée par l'indemnité de préavis et des allocations de chômage perçues. S'agissant du préjudice moral, la Cour rappelle qu'il répare tant les incertitudes matérielles que l'atteinte à la dignité du salarié.

Constatant qu'aucune des parties ne critique utilement le raisonnement des premiers juges, elle confirme l'indemnité fixée ex aequo et bono à 5 000 €. En conséquence, les appels principal et incident sont déclarés non fondés et le jugement du 12 octobre 2023 est confirmé dans son intégralité.

2. Heures de travail dans le transport routier : L'employeur ne peut pas invoquer une prétendue mauvaise utilisation du tachygraphe par le salarié s'il n'en a pas assuré le contrôle et la surveillance imposés par la réglementation européenne.

Arrêt de la Cour d'appel du 22 janvier 2026, n° CAL-2024-00506 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié est engagé par un employeur suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu le 21 novembre 2019 en qualité de conducteur international. La relation de travail prend fin au 31 octobre 2020. Estimant ne pas avoir été intégralement rémunéré pour les heures de travail prestées, le salarié saisit, par requête déposée le 30 novembre 2021, le Tribunal du travail de Luxembourg afin d'obtenir la condamnation de son ancien employeur au paiement de 11 639,07 € à titre d'arriérés de salaire et de 2 280,65 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il sollicite également, sous peine d'astreinte, la remise de plusieurs documents sociaux, à savoir son certificat de rémunération, son formulaire U1, son bulletin de salaire d'octobre 2020 et son solde de tout compte, ainsi qu'une indemnité de procédure. Par jugement du 13 décembre 2022, le Tribunal du travail rejette certaines demandes documentaires ainsi que la demande relative aux congés non pris, ordonne à l'employeur de remettre certains documents sous astreinte et, avant tout autre progrès en cause, ordonne une consultation technique sur le fondement de l'article 432 du Nouveau Code de procédure civile, avec mission de déterminer, sur base notamment des cartes conducteur, disques tachygraphiques et autres documents produits, le nombre d'heures normales, supplémentaires, de nuit, de dimanches et jours fériés prestées entre mai et septembre 2020, ainsi que le salaire redû.

Le consultant André Weil dépose son rapport le 29 juillet 2023. Par jugement du 26 mars 2024, le Tribunal du travail entérine les conclusions de ce rapport et condamne l'employeur au paiement de 2 675,93 € à titre d'arriérés de salaire, outre une indemnité de procédure de 1 000 €, les frais et dépens, y compris les frais de consultation. Le salarié interjette appel par acte d'huissier du 21 mai 2024. Il demande principalement l'annulation du rapport du consultant, subsidiairement son exclusion des débats ou l'écartement de ses conclusions, et réclame, par réformation, la condamnation de l'employeur au paiement de l'intégralité des arriérés de salaire revendus, soit 11 639,07 € pour la période d'avril à septembre 2020. À titre subsidiaire, il sollicite l'instauration d'une contre-consultation technique avec désignation d'un autre expert spécialisé dans l'analyse des données tachygraphiques. L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris.

2.2 Arguments du salarié

Le salarié conteste les conclusions du consultant André Weil et soutient que le rapport ne peut servir de fondement à la décision. Il fait valoir que le consultant ne dispose pas des compétences techniques spécifiques requises en matière de transport routier et d'analyse des données tachygraphiques, contrairement à l'expert qu'il proposait.

Il soutient surtout que le consultant a retenu une méthode erronée en se fondant principalement sur les données issues du système embarqué de l'employeur, qu'il considère comme manipulables, ainsi que sur les fiches de salaire établies par ce dernier, tout en écartant les données directement issues du tachygraphe, qu'il présente comme des données objectives et infalsifiables.

Il reproche également au consultant d'avoir mal compris la notion de temps de disponibilité, ce qui aurait faussé l'analyse de ses heures de travail.

Selon lui, cette méthode révèle un défaut d'objectivité et prive le rapport de toute force probante. Il demande dès lors, à titre principal, l'annulation du rapport, subsidiairement son exclusion des débats ou l'écartement de ses conclusions, et, à titre plus subsidiaire, l'instauration d'une contre-consultation afin de recalculer les heures effectivement prestées et les arriérés de salaire redûs.

2.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris et soutient que les critiques formulées contre le rapport ne reposent sur aucun élément sérieux. Il fait valoir que le choix du consultant relève du pouvoir d'appréciation du juge en application de l'article 432 du Nouveau Code de procédure civile, sans obligation particulière de motivation quant à la personne désignée.

Il conteste toute absence de compétence ou de partialité du consultant et soutient que celui-ci a accompli sa mission dans le respect du contradictoire, après avoir pris connaissance des observations des parties et comparé les différentes sources de données disponibles. Selon l'employeur, le consultant n'a nullement excédé sa mission en tenant compte des données du système embarqué, dès lors que le jugement lui permettait de se fonder sur tous documents utiles. Il ajoute que les données tachygraphiques invoquées par le salarié ne sont pas nécessairement exemptes d'erreurs, celles-ci dépendant de l'utilisation correcte de l'appareil par

le conducteur. Il estime enfin que le seul fait que les conclusions du consultant ne soient pas favorables au salarié ne suffit pas à justifier leur remise en cause ni à ordonner une nouvelle mesure d'instruction.

2.4 Appréciation de la Cour

La Cour examine d'abord la demande d'annulation du rapport du consultant André Weil. Elle rappelle qu'en l'absence de texte législatif spécifique, la nullité d'un rapport de consultation ou d'expertise s'apprécie au regard des principes dégagés par la doctrine et la jurisprudence, lesquelles distinguent les irrégularités de fond portant atteinte à l'ordre public, les irrégularités affectant des formalités substantielles, notamment le respect du contradictoire, et les irrégularités secondaires sans incidence sur les droits de la défense. Elle constate que les critiques formulées par le salarié portent exclusivement sur le fond de l'analyse du consultant et non sur une irrégularité procédurale affectant la validité du rapport.

Elle en déduit qu'aucune cause d'annulation n'est caractérisée et rejette cette demande. La Cour examine ensuite le grief tiré du prétendu défaut d'objectivité et d'impartialité du consultant. Elle rappelle qu'en application de l'article 437 du Nouveau Code de procédure civile, le technicien commis est tenu d'accomplir sa mission avec « *conscience, objectivité et impartialité* », et qu'en vertu de l'article 432 du même code, il est soumis aux mêmes exigences d'impartialité que le juge. Elle précise qu'il appartient à la partie contestant l'indépendance ou l'objectivité du consultant de rapporter la preuve d'éléments permettant de légitimement suspecter une partialité. En l'espèce, elle relève que le salarié se borne à critiquer la méthode retenue, en reprochant au consultant d'avoir écarté les données tachygraphiques.

Or, la Cour constate que le consultant a bien examiné ces données, puisqu'il explique expressément dans son rapport avoir comparé les relevés issus du logiciel de lecture tachygraphique avec les données provenant du système embarqué de l'employeur, avant de les écarter en raison de discordances liées à l'absence quasi totale de temps de disponibilité. Elle retient dès lors qu'aucun défaut d'objectivité n'est démontré et rejette également cette demande.

Toutefois, la Cour rappelle ensuite le principe selon lequel les juridictions ne doivent s'écarter de l'avis d'un expert ou consultant qu'avec la plus grande circonspection et uniquement en présence d'éléments sérieux démontrant une mauvaise analyse des données soumise. C'est précisément ce qu'elle retient en l'espèce.

Elle rappelle que le tachygraphe est un appareil obligatoire dans les poids lourds, destiné à enregistrer les activités du conducteur, et que les données litigieuses proviennent d'un logiciel permettant la lecture des données tachygraphiques.

Elle constate que le consultant a écarté ces données au motif qu'il suspectait une mauvaise manipulation du tachygraphe par le salarié concernant la notion de temps de disponibilité, en relevant qu'il avait du mal à imaginer que le salarié intervienne physiquement lors des opérations de chargement et déchargement. La Cour juge toutefois ce raisonnement juridiquement erroné. Elle vise expressément l'article 10, alinéa 2, du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006, sanctionné par le règlement grand-ducal du 16 juin 2011, ainsi que l'article 33 du règlement (UE) n° 165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes, dont il résulte que les entreprises de transport ont l'obligation de donner des instructions appropriées à leurs conducteurs et de procéder à des contrôles réguliers afin de s'assurer de l'utilisation correcte des tachygraphes.

La Cour rappelle expressément que l'employeur doit assurer une surveillance suffisante et informer le salarié de toute mauvaise utilisation constatée, en lui précisant, le cas échéant, ce qui est attendu de lui. Or, elle constate qu'en l'espèce, il n'est ni établi ni même allégué que l'employeur ait exercé une telle surveillance ou attiré l'attention du salarié sur une éventuelle mauvaise manipulation du tachygraphe. Elle en déduit que l'employeur ne saurait plus se prévaloir à l'heure actuelle d'une éventuelle utilisation erronée du tachygraphe par le salarié.

Dès lors, la Cour retient que le consultant a, à tort, écarté les données tachygraphiques issues du logiciel de lecture fourni par le salarié. Elle conclut que, dans ces conditions, le rapport du 29 juillet 2023 n'est pas susceptible d'emporter la conviction de la Cour. Sans annuler le rapport ni retenir un défaut d'impartialité, elle estime néanmoins qu'une nouvelle mesure d'instruction est nécessaire.

Elle fait donc droit à la demande subsidiaire du salarié et ordonne, avant tout autre progrès en cause, une contre-consultation, avec désignation d'un nouveau consultant spécialisé chargé de recalculer les heures de travail prestées, les heures supplémentaires, les heures de nuit, les dimanches et jours fériés, ainsi que d'émettre un avis sur la fiabilité comparative des différentes sources de données utilisées.

3. Licenciement avec effet immédiat abusif : Des faits anciens tolérés par l'employeur ne peuvent plus être invoqués en raison du pardon patronal.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 février 2026, n° CAL-2023-00136 du rôle

3.1 Faits et procédure

Un salarié est engagé par un employeur suivant contrat de travail à durée déterminée signé le 18 août 2018, en qualité d'électricien, pour la période allant du 19 août 2018 au 18 février 2019. Par avenant signé le 15 février 2019, les parties conviennent du renouvellement de ce contrat pour une nouvelle durée de six mois expirant le 18 août 2019.

Elles poursuivent ensuite leur collaboration par la signature, le 9 août 2019, d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 19 août 2019. Par courrier du 27 septembre 2019, l'employeur notifie au salarié un licenciement avec effet immédiat pour faute grave. Il lui reproche des absences injustifiées les 7 décembre 2018, 13 février 2019, 5 septembre 2019 et 23 septembre 2019, en précisant que trois avertissements lui ont déjà été adressés pour des manquements similaires et que ces absences ont entraîné des répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise.

Par requête déposée le 14 février 2020 devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, le salarié conteste le licenciement qu'il qualifie d'abusif et sollicite la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 5 015,40 €, d'un préjudice matériel initialement évalué à 5 000 € puis réduit à 483,32 €, d'un préjudice moral de 5 000 €, d'une indemnité compensatoire pour congés non pris en 2018 et 2019, ainsi que d'un montant au titre de la majoration des heures supplémentaires.

Il demande également la délivrance de plusieurs documents sociaux, avant de limiter cette demande à la rectification de ses fiches de salaire. L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, intervient sur le fondement de l'article L. 521-4 du Code du travail afin d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage versées au salarié, à hauteur de 9 738,88 €.

Par jugement du 28 novembre 2022, le Tribunal du travail déclare le licenciement abusif. Il condamne l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, après déduction partielle des indemnités de chômage, d'une indemnité pour préjudice moral, d'une indemnité pour congés non pris et d'un montant au titre des heures supplémentaires. Il rejette en revanche la demande en réparation du préjudice matériel.

L'employeur est également condamné à rembourser à l'État une partie des indemnités de chômage versées au salarié correspondant à la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Par acte d'huissier du 5 janvier 2023, l'employeur interjette appel afin de voir déclarer le licenciement régulier et d'être déchargé des condamnations prononcées à son encontre. Le salarié forme appel incident afin d'obtenir une indemnisation plus importante.

L'État relève également appel incident afin d'obtenir le remboursement intégral des allocations de chômage versées.

3.2 Arguments du salarié

Le salarié soutient que le licenciement avec effet immédiat est abusif en contestant la réalité et la gravité des motifs invoqués par l'employeur. Il fait valoir que les absences des 7 décembre 2018 et 13 février 2019 ne peuvent plus être invoquées à l'appui du licenciement, dès lors que l'employeur a néanmoins choisi de poursuivre la relation de travail après ces faits, d'abord en renouvelant le contrat à durée déterminée, puis en concluant un contrat à durée indéterminée, ce qui caractérise selon lui un pardon patronal.

Concernant les absences des 5 et 23 septembre 2019, il soutient qu'elles étaient justifiées, affirmant avoir été en congé payé, comme le démontreraient les relevés de pointage mentionnant ces journées comme congés.

Il demande dès lors la confirmation du caractère abusif du licenciement. Sur le plan indemnitaire, il sollicite, par appel incident, la condamnation de l'employeur au paiement intégral de l'indemnité compensatoire de préavis sans déduction des indemnités de chômage avancées par l'État, une indemnisation de son préjudice matériel correspondant à la perte de revenus subie après son licenciement, ainsi qu'une majoration du montant alloué au titre du préjudice moral, en faisant valoir les tracasseries et l'atteinte à sa dignité résultant de la rupture brutale de la relation de travail.

Il demande également la confirmation de la condamnation de l'employeur au titre des heures supplémentaires, en soutenant que le document signé le 4 octobre 2019 constitue une reconnaissance claire par l'employeur de l'existence de 69 heures supplémentaires prestées à sa demande.

3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que le licenciement avec effet immédiat repose sur des motifs réels et sérieux justifiant une rupture immédiate de la relation de travail sur le fondement de l'article L. 124-10 du Code du travail.

Il conteste l'existence d'un pardon patronal concernant les absences des 7 décembre 2018 et 13 février 2019, en affirmant que le renouvellement du contrat et la poursuite de la relation de travail ne traduisent aucune tolérance à l'égard de ces manquements, mais résultent uniquement des besoins de l'entreprise, le salarié étant son seul électricien.

Il soutient que le salarié s'est absenté de manière répétée sans justification, que ces absences ont désorganisé le fonctionnement de l'entreprise et nécessité des modifications constantes de planning.

Il invoque également des attestations testimoniales faisant état d'absences fréquentes et d'un comportement problématique du salarié, notamment des présentations répétées sur le lieu de travail en état d'ébriété, estimant que ces éléments démontrent l'impossibilité de maintenir la relation contractuelle.

Il conteste en outre les prétentions indemnitaires du salarié, soutenant qu'aucun préjudice matériel n'est établi faute de recherches sérieuses d'un nouvel emploi, que le salarié a pris l'intégralité de ses congés légaux et ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de ce chef, et qu'un accord est intervenu entre les parties concernant le paiement forfaitaire des heures supplémentaires, de sorte qu'aucune somme complémentaire ne resterait due.

3.4 Appréciation de la Cour

a. Rappel des principes applicables au licenciement avec effet immédiat

La Cour rappelle d'abord le cadre légal applicable en visant l'article L. 124-10 du Code du travail, aux termes duquel « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie* ». Elle vise également l'article L. 124-11 (1) du Code du travail, selon lequel « *est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* ».

La Cour précise que la cause réelle du licenciement implique « *un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé* » ainsi qu'un élément psychologique, le motif invoqué devant être exact et constituer la cause déterminante de la rupture. Elle rappelle encore que la cause sérieuse est celle « *qui revêt un caractère de gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail* ».

b. Délimitation du litige par la lettre de licenciement

La Cour confirme ensuite le principe selon lequel seule la lettre de licenciement avec effet immédiat fixe les limites du débat judiciaire, puisqu'elle constitue l'unique support des motifs invoqués par l'employeur. Dès lors, seuls les griefs expressément mentionnés dans la lettre du 27 septembre 2019 peuvent être pris en considération. Elle approuve ainsi le rejet des attestations testimoniales et de l'offre de preuve produites par l'employeur concernant des faits non visés dans cette lettre, notamment les prétendues absences des 4 et 6 septembre 2019 ainsi que les allégations d'alcoolémie répétée. La Cour relève que ces éléments constituent des reproches étrangers à ceux formellement invoqués à l'appui du licenciement.

c. Le pardon patronal concernant les premières absences

Concernant les absences des 7 décembre 2018 et 13 février 2019, la Cour approuve intégralement le raisonnement du Tribunal du travail. Elle retient que ces absences, « *à les supposer établies* », ont fait l'objet d'un pardon patronal et ne peuvent dès lors plus être invoquées pour justifier le licenciement litigieux.

Elle constate qu'à peine deux jours après l'absence du 13 février 2019, l'employeur a renouvelé le contrat à durée déterminée pour une nouvelle période de six mois, puis a ensuite conclu un contrat à durée indéterminée avec le salarié.

La Cour écarte comme juridiquement inopérant l'argument selon lequel cette poursuite de la relation de travail aurait été dictée par les besoins de l'entreprise, le salarié étant le seul électricien. Elle précise expressément que « *les éventuels mobiles qui ont animé l'employeur à procéder de la sorte (...) lui sont personnels et ne sont d'aucune pertinence pour la solution du présent litige* ».

d. Absences des 5 et 23 septembre 2019

Après avoir écarté les deux premiers griefs, la Cour constate que seules demeurent les absences reprochées des 5 et 23 septembre 2019. Toutefois, elle décide de faire « *abstraction des longs développements faits de part et d'autre quant à la réalité de ces deux reproches* ».

Elle considère que, même à supposer ces absences établies, elles ne présentent pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Elle insiste sur le fait que l'employeur reste « *en défaut de démontrer, voire d'alléguer, la moindre désorganisation de son entreprise en relation avec les deux faits en question* ». Dès lors que le caractère sérieux des motifs fait défaut, la Cour estime qu'il devient superflu d'examiner le caractère réel des motifs ainsi que la demande de production forcée de pièces formulée par l'employeur.

e. Confirmation du caractère abusif du licenciement

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour conclut que le licenciement avec effet immédiat du 27 septembre 2019 est abusif.

Elle confirme donc le jugement entrepris sur ce point, tout en précisant que cette confirmation intervient « *quoique pour des motifs partiellement différents* » de ceux retenus en première instance.

f. Indemnité compensatoire de préavis et recours de l'État

La Cour confirme ensuite que le salarié, compte tenu de son ancienneté inférieure à cinq ans, a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit 5 015,40 €.

En application de l'article L. 521-4 (5) du Code du travail, elle valide toutefois la déduction des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période couverte par cette indemnité.

Elle rappelle que le texte prévoit que « *le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié* ».

Elle confirme ainsi la condamnation de l'employeur au remboursement à l'État du montant de 2 279,06 €, correspondant aux allocations de chômage versées durant la période couverte par l'indemnité de préavis, et rejette la demande de l'État tendant au remboursement intégral de 9 738,88 €, en rappelant que l'assiette du recours est strictement limitée aux périodes couvertes par les condamnations mises à charge de l'employeur.

g. Préjudice matériel

Concernant le préjudice matériel, la Cour rappelle que seuls les dommages en lien causal direct avec le licenciement peuvent être indemnisés et que le salarié a l'obligation de faire les efforts nécessaires pour retrouver un emploi de remplacement.

Elle constate qu'aucune recherche d'emploi n'est établie pour les mois d'octobre et novembre 2019, et que seules trois candidatures sont produites pour le mois de décembre.

Compte tenu du fait que le salarié n'était âgé que de 36 ans au moment du licenciement et disposait d'un diplôme d'électricien, elle estime qu'une période de deux mois, déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, aurait raisonnablement suffi pour retrouver un emploi. Elle confirme dès lors le rejet de cette demande.

h. Préjudice moral

S'agissant du préjudice moral, la Cour rappelle que celui-ci vise à réparer, d'une part, les soucis et le désarroi liés à une situation matérielle incertaine et, d'autre part, l'atteinte à la dignité du salarié.

Elle relève que le salarié n'établit pas de tracas particuliers quant à sa situation matérielle ou à son avenir professionnel. Toutefois, compte tenu de la rupture abusive de la relation de travail et de l'atteinte à sa dignité de salarié, elle confirme l'indemnisation fixée à 800 €.

i. Congés non pris

Sur ce point, la Cour réforme le jugement. En se fondant sur l'article L. 233-17 du Code du travail, elle rappelle que l'employeur est tenu de tenir un livre de congé légal et précise qu'un fichier informatisé satisfait aux exigences légales.

Elle constate que les extraits du registre de congé produits en appel coïncident avec les fiches de salaire et démontrent que le salarié a bénéficié de 10 jours de congé en 2018 et 21 jours en 2019.

Le salarié se limitant à des contestations générales sans critique précise des pièces versées, la Cour considère que la preuve de la prise effective des congés est rapportée. Elle déboute dès lors le salarié de sa demande d'indemnité compensatoire pour congés non pris et décharge l'employeur de la condamnation prononcée à ce titre.

j. Heures supplémentaires

Concernant les heures supplémentaires, la Cour confirme la condamnation de l'employeur au paiement du complément de 400 €.

Elle relève que le document signé le 4 octobre 2019 mentionne expressément « *nous avons payé 1 000 € à M. PERSONNE1.), pour 69 heures supplémentaires* ».

En procédant à ce paiement sans formuler la moindre réserve, l'employeur a nécessairement reconnu que ces heures ont été prestées à sa demande.

La Cour rejette l'argument tiré d'un prétendu accord forfaitaire, en relevant que le salarié n'a nullement renoncé à la majoration légale de 40 %, mais s'est uniquement borné à signer un récépissé attestant réception du paiement partiel.

4. Harcèlement moral et licenciement : Le salarié doit établir que la rupture du contrat de travail constitue une mesure de représailles à la suite d'une dénonciation d'actes de harcèlement moral.

Arrêt de la Cour d'Appel du 26 mars 2026, n° CAL-2026-00035 du rôle

4.1 Faits et procédure

Une salariée a été engagée suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 26 mars 2024, avec prise d'effet au 1^{er} mai 2024, en qualité de Corporate Manager auprès de son employeur.

Au cours de la relation de travail, elle a dénoncé à plusieurs reprises des faits qu'elle qualifiait de harcèlement moral. Un premier signalement a été adressé par courriel le 24 avril 2025 concernant des faits qu'elle estimait subir personnellement. Un second courriel a été envoyé le 2 juillet 2025 au sujet de faits visant également une collègue.

Le 10 juillet 2025, une réunion a eu lieu avec l'interim Managing Director et un autre représentant de l'entreprise. Le même jour, la salariée a formulé une nouvelle dénonciation de faits qu'elle qualifiait de harcèlement moral. À compter du 11 juillet 2025, elle a été en congé de maladie jusqu'au 9 septembre 2025. Le jour de son retour, l'employeur lui a notifié, par courrier recommandé, son licenciement avec préavis.

Dès le lendemain, la salariée a demandé la communication des motifs du licenciement.

Ceux-ci lui ont été communiqués par courrier du 10 octobre 2025. L'employeur y invoquait un comportement non professionnel ayant, selon lui, perturbé le fonctionnement de l'entreprise et dégradé l'ambiance de travail.

Estimant que cette rupture constituait une mesure de représailles liée à ses dénonciations, la salariée a saisi le président du Tribunal du travail par requête du 23 septembre 2025 sur le fondement de l'article L. 246-4 du Code du travail, lequel prévoit une protection spécifique contre les représailles en matière de harcèlement moral.

Elle demandait que le licenciement soit déclaré nul de plein droit conformément à l'article L. 246-4 (3) du Code du travail et sollicitait son maintien dans l'entreprise, sinon sa réintégration.

Par ordonnance du 1^{er} décembre 2025, le président du Tribunal du travail a déclaré la demande recevable mais non fondée.

Il a rappelé que, saisi sur le fondement de l'article L. 246-4 du Code du travail, le juge des référés n'a pas à apprécier la réalité des faits de harcèlement moral allé-

gués, cette question relevant du juge du fond, mais uniquement à déterminer si le licenciement constitue une mesure de représailles en lien avec une dénonciation protégée.

Considérant que ce lien n'était pas démontré, il a rejeté la demande. La salariée a interjeté appel le 8 janvier 2026. Elle soutenait que l'existence des dénonciations suivies du licenciement suffisait à caractériser une mesure de représailles au sens de l'article L. 246-4 du Code du travail.

4.2 Arguments de la salariée

La salariée soutient que son licenciement constitue une mesure de représailles directement liée aux dénonciations de harcèlement moral qu'elle adresse à son employeur les 24 avril, 2 juillet et 10 juillet 2025.

Elle fait valoir que l'article L. 246-4 du Code du travail a précisément pour finalité de protéger le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral contre toute sanction patronale. Selon elle, le président du Tribunal du travail ajoute à tort une condition non prévue par la loi en exigeant qu'elle rapporte la preuve que le motif réel du licenciement réside dans une volonté de représailles.

Elle soutient qu'une telle exigence vide la protection légale de son effet utile, dès lors qu'il est particulièrement difficile pour un salarié d'établir de manière directe l'intention réelle de l'employeur.

Elle estime qu'en l'espèce, la chronologie des faits suffit à démontrer l'existence de représailles, puisqu'elle dénonce à plusieurs reprises des faits de harcèlement moral avant d'être licenciée immédiatement à son retour de congé de maladie.

Elle demande dès lors, par réformation de l'ordonnance entreprise, que son licenciement soit déclaré nul et qu'il soit ordonné son maintien dans l'entreprise, sinon sa réintégration, conformément à l'article L. 246-4 (3) du Code du travail.

4.3 Arguments de l'employeur

L'employeur conteste que le licenciement constitue une mesure de représailles au sens de l'article L. 246-4 du Code du travail.

Il soutient que la rupture du contrat repose sur des motifs totalement distincts des dénonciations de harcèlement moral formulées par la salariée. Il fait valoir que le licenciement est motivé par un comportement non professionnel de la salariée ayant gravement affecté les opérations de l'entreprise, détérioré l'environnement de travail et rendu impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Selon lui, la salariée interprète de manière erronée la portée de l'article L. 246-4, cette disposition n'instaurant pas une immunité générale contre tout licenciement dès lors qu'un salarié a dénoncé des faits de harcèlement moral.

L'employeur considère ainsi que l'absence de lien entre les dénonciations et la décision de licenciement exclut toute qualification de représailles et sollicite la confirmation intégrale de l'ordonnance ayant rejeté la demande en nullité.

4.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle d'abord qu'en application de l'article L. 246-4 du Code du travail, le salarié bénéficie d'une protection spécifique contre les représailles lorsqu'il proteste contre un comportement de harcèlement moral, le refuse ou témoigne de tels faits.

Elle reproduit les paragraphes (1) à (3) de cette disposition, selon lesquels « *le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral* », que « *de même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral* » et que « *toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit* ».

La Cour rappelle également qu'avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 introduisant un dispositif autonome relatif au harcèlement moral, les salariés victimes de tels agissements devaient agir sur le fondement de l'article 1134 du Code civil imposant l'exécution de bonne foi des conventions.

Elle précise toutefois qu'en présence d'une demande introduite sur le fondement de l'article L. 246-4 (3) du Code du travail, le président du Tribunal du travail, pas plus que la juridiction d'appel saisie dans ce cadre, n'a à se prononcer sur la réalité ni sur la gravité des faits de harcèlement moral allégués, cette appréciation relevant exclusivement du juge du fond.

Son office se limite à rechercher si le licenciement prononcé constitue un acte de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral. La Cour approuve expressément le raisonnement du premier juge sur ce point et confirme qu'il appartient au salarié d'établir que la rupture de son contrat de tra-

vail constitue effectivement une mesure de représailles en lien avec sa dénonciation antérieure. En l'espèce, la Cour constate qu'il est établi que la salariée adresse à son employeur trois dénonciations de faits qualifiés par elle de harcèlement moral par courriels des 24 avril, 2 juillet et 10 juillet 2025. Elle souligne cependant que la seule existence de ces dénonciations ne suffit pas à démontrer que le licenciement constitue une mesure de représailles prohibée par l'article L. 246-4. En examinant la lettre de licenciement, la Cour relève que l'employeur motive la rupture par le « *comportement non-professionnel* » de la salariée, lequel aurait « *severely affected operations and the work environment, rendering any continuation of the employment relationship impossible* ».

Pour étayer ces griefs, l'employeur invoque plusieurs plaintes émanant de différents salariés concernant des incidents survenus les 9 janvier, 25 mars, 26 mars, 28 mars, 31 mars et 26 mai 2025, ainsi qu'un incident datant de décembre 2024. La Cour insiste sur le fait que l'ensemble de ces incidents reprochés à la salariée sont antérieurs à ses dénonciations de harcèlement moral, à l'exception de celui du 26 mai 2025. Elle en déduit que le contenu de la lettre de licenciement ne permet pas, à lui seul, d'établir l'existence d'une volonté de représailles de la part de l'employeur.

La Cour examine ensuite les attestations testimoniales produites par la salariée. Elle constate que ces témoignages relatent essentiellement que la salariée aurait été victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, qu'elle aurait été humiliée et que les reproches formulés contre elle n'auraient pas été fondés. Les témoins mettent également en avant les bonnes relations professionnelles entretenues avec la salariée ainsi que ses compétences et son expérience.

Toutefois, la Cour considère que ces éléments sont dépourvus de pertinence quant à la question précise soumise à son examen, à savoir celle de déterminer si le licenciement constitue une mesure de représailles à la suite des dénonciations effectuées. Elle relève en outre qu'aucune de ces attestations, ni aucun autre élément du dossier, n'établit que l'employeur aurait menacé la salariée de licenciement si elle persistait dans ses dénonciations ou refusait de garder le silence.

La Cour écarte également l'argument tiré du fait que la salariée est licenciée immédiatement à son retour de congé de maladie, en jugeant que cette seule circonstance n'est pas davantage de nature à démontrer un lien de causalité entre les dénonciations de harcèlement moral et la décision de licenciement.

En conséquence, faute pour la salariée d'établir que la rupture constitue un acte de représailles au sens de l'article L. 246-4 du Code du travail, la Cour déclare l'appel non fondé et confirme intégralement l'ordonnance entreprise.

5. Droit européen : Une exigence de résidence de longue durée pour l'accès à une aide sociale est-elle compatible avec l'égalité de traitement des bénéficiaires d'une protection internationale ?

Arrêt de la Cour (grande chambre) du 7 mai 2026,
KH contre Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), C-747/22

5.1 Faits et procédure

KH est un ressortissant de pays tiers bénéficiant du statut conféré par la protection subsidiaire en Italie, qui y réside de manière continue depuis 2013. Ayant déclaré qu'il remplissait la condition de résidence, il s'est vu octroyer le paiement du « *revenu de citoyenneté* ». En 2021, après avoir constaté que cette condition faisait défaut, les autorités italiennes ont révoqué son octroi et demandé la restitution des sommes indûment versées.

Le requérant a alors saisi la juridiction de renvoi d'un recours tendant à ce que cette juridiction reconnaisse son droit à percevoir cette prestation. Il soutient, à cet égard, que la condition de résidence constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité, contraire aux articles 26 et 29 de la directive 2011/95, et ne saurait donc lui être appliquée.

Dans ces conditions, le Tribunale ordinario di Bergamo (tribunal ordinaire de Bergame) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Les articles 26 et 29 de la directive 2011/95 doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils font obstacle à une règle nationale telle que celle figurant à l'article 2, paragraphe 1, sous a), du décret-loi n 4/2019 qui prévoit la condition de dix ans de résidence dans l'État italien, en plus de la condition de deux ans continus de résidence précédant l'introduction de la demande, pour ouvrir droit à une prestation de lutte contre la pauvreté et de soutien à l'accès au travail et à l'intégration sociale, telle que le "revenu de citoyenneté" ? »

5.2 Droit applicable

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

DIRECTIVE 2011/95/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 13 DÉCEMBRE 2011 CONCERNANT LES NORMES RELATIVES AUX CONDITIONS QUE DOIVENT REMPLIR LES RESSORTISSANTS DES PAYS TIERS OU LES APATRIDES POUR POUVOIR BÉNÉFICIER D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE, À UN STATUT UNIFORME POUR LES RÉFUGIÉS OU LES PERSONNES POUVANT BÉNÉFICIER DE LA PROTECTION SUBSIDIAIRE, ET AU CONTENU DE CETTE PROTECTION (REFONTE)

Article 26

- « 1. Les États membres autorisent les bénéficiaires d'une protection internationale à exercer une activité salariée ou non salariée, sous réserve des règles généralement applicables dans le secteur d'activité concerné et dans les services publics, immédiatement après que la protection a été octroyée.
2. Les États membres veillent à ce que des activités telles que des possibilités de formation liée à l'emploi pour les adultes, des actions de formation professionnelle, y compris des formations pour améliorer les compétences, des expériences pratiques sur le lieu de travail et des services de conseil fournis par les agences pour l'emploi soient offertes aux bénéficiaires d'une protection internationale dans des conditions équivalentes à celles applicables à leurs ressortissants.
3. Les États membres s'efforcent de faciliter le plein accès des bénéficiaires d'une protection internationale aux activités visées au paragraphe 2.
4. La législation nationale s'applique en ce qui concerne les rémunérations, l'accès aux régimes de sécurité sociale liés aux activités professionnelles salariées ou non salariées, ainsi que les autres conditions relatives à l'emploi. »

Article 29

- « 1. Les États membres veillent à ce que les bénéficiaires d'une protection internationale reçoivent, dans l'État membre ayant octroyé ladite protection, la même assistance sociale nécessaire que celle prévue pour les ressortissants de cet État membre.

2. Par dérogation à la règle générale énoncée au paragraphe 1, les États membres peuvent limiter aux prestations essentielles l'assistance sociale accordée aux bénéficiaires du statut conféré par la protection subsidiaire, ces prestations essentielles étant servies au même niveau et dans les mêmes conditions d'accès que ceux applicables à leurs propres ressortissants. »

DROIT ITALIEN

DECRETO-LEGGE N. 4 – DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI REDDITO DI CITTADINANZA E DI PENSIONI DEL 28 GENNAIO 2018 (DÉCRET-LOI N° 4, PORTANT DISPOSITIONS URGENTES RELATIVES AU REVENU DE CITOYENNETÉ ET AUX PENSIONS DU 28 JANVIER 2019) (GURI N° 23, DU 28 JANVIER 2019)

Article 2, paragraphe 1

« Le revenu de citoyenneté est accordé aux ménages qui, au moment de l'introduction de la demande et pendant toute la durée du versement de la prestation, remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- a) en ce qui concerne les conditions de nationalité, de résidence et de séjour, la personne du ménage qui demande la prestation doit, cumulativement :
 - 1) avoir la nationalité italienne ou la nationalité d'un État membre de l'Union [européenne] [...], ou [être un] membre de sa famille, [...], qui est titulaire du droit de séjour ou du droit de séjour permanent, ou [être un] ressortissant d'un pays tiers en possession d'un permis de séjour [de l'Union pour résidents de] longue durée ;
 - 2) résider en Italie depuis au moins dix ans, de manière continue durant les deux dernières années considérées au moment de l'introduction de la demande, ainsi que pour toute la durée du versement de la prestation.

[...] »

5.3 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle que l'article 26, paragraphes 2 et 3, impose aux États membres de garantir aux bénéficiaires d'une protection internationale un accès, dans des conditions équivalentes à celles de leurs ressortissants, à des mesures telles que les services de conseil et les actions de formation favorisant l'emploi et l'intégration professionnelle, ainsi que d'en faciliter l'accès effectif.

En l'espèce, elle relève, d'une part, que la réglementation italienne subordonne l'octroi du « *revenu de citoyenneté* » à la participation à un parcours personnalisé d'insertion professionnelle et sociale, incluant des

activités largement comparables à celles visées à l'article 26, paragraphe 2, de la directive 2011/95. D'autre part, sous réserve de l'appréciation de la juridiction de renvoi, cette réglementation poursuit un objectif identique, consistant à favoriser l'intégration des personnes concernées sur le marché du travail.

En second lieu, la Cour constate que le « *revenu de citoyenneté* » constitue une mesure d'assistance visant notamment à lutter contre la pauvreté, en complétant les ressources de ses bénéficiaires afin de leur permettre de subvenir à leurs besoins essentiels. À ce titre, il relève de la notion de prestation d'assistance sociale au sens de l'article 29 de la directive 2011/95.


La Cour précise également que, si les États membres peuvent, en vertu du paragraphe 2 de cet article, limiter l'assistance sociale accordée aux bénéficiaires de la protection subsidiaire aux seules prestations essentielles, cette faculté constitue une dérogation à la règle générale prévue au paragraphe 1 et doit, dès lors, être interprétée strictement. Ces prestations essentielles incluent, au minimum, l'octroi d'une aide, notamment sous la forme d'un revenu minimal. Or, la mesure en cause semble précisément viser à garantir un tel minimum de subsistance.

En tout état de cause, il ne ressort pas des éléments soumis à la Cour que la République italienne ait entendu faire usage de cette dérogation. Il s'ensuit que le « *revenu de citoyenneté* » prévu par la réglementation italienne relève du champ d'application des articles 26 et 29 de la directive 2011/95, sous réserve de la vérification par la juridiction de renvoi. La nature composite et la structure complexe de cette prestation sont sans incidence à cet égard.

La Cour rappelle que le principe d'égalité de traitement, dont ces dispositions sont l'expression, interdit non seulement les discriminations directes, mais également les discriminations indirectes, fondées sur des critères apparemment neutres mais produisant en réalité des effets défavorables pour certaines catégories de personnes. En l'espèce, la réglementation en cause instaure une condition de résidence qui affecte principalement les non-nationaux et constitue, dès lors, une discrimination indirecte à l'égard des bénéficiaires d'une protection internationale.

La Cour constate, en outre qu'une telle différence de traitement n'est pas objectivement justifiée. En particulier, la charge administrative et économique liée à l'octroi de la prestation, invoquée par le gouvernement italien, ne saurait constituer une justification valable, dès lors que cette charge est identique, que le bénéficiaire soit une personne protégée au titre de la protection internationale ou un ressortissant de l'État membre concerné.

De plus, admettre l'argument selon lequel le législateur national pourrait, en raison des coûts administratifs et économiques liés à la mesure concernée, en réserver le bénéfice aux seuls bénéficiaires d'une protection inter-



nationale durablement établis et suffisamment intégrés dans l'État membre reviendrait à introduire une dérogation aux règles prévues aux articles 26 et 29 de la directive 2011/95, laquelle n'est ni prévue ni autorisée par ce texte. À cet égard, la Cour rappelle avoir déjà jugé que les droits conférés à l'ensemble des bénéficiaires d'une

protection internationale par le chapitre VII de cette directive, dont relèvent ces dispositions, ne peuvent dépendre ni de la délivrance d'un titre de séjour ni de la durée de présence dans l'État membre concerné. Ils ne peuvent être limités que dans le respect des conditions expressément prévues par ce chapitre.

5.4 Décision de la Cour

« Les articles 26 et 29 de la directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil, du 13 décembre 2011, concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection,

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à la réglementation d'un État membre qui subordonne l'application, aux ressortissants de pays tiers bénéficiaires du statut conféré par la protection subsidiaire, d'une mesure nationale de lutte contre la pauvreté et de soutien à l'accès au travail et à l'intégration sociale à la condition, également opposable aux ressortissants de cet État membre, d'avoir résidé dans ledit État membre pendant au moins dix ans, dont les deux dernières années de manière continue. »
