



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Statut d'aidant** : Les deux parents d'un enfant mineur dépendant en résidence alternée égalitaire doivent pouvoir solliciter le statut d'aidant..... p.2
2. **Licenciement avec effet immédiat** : L'employeur doit énoncer avec précision les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances permettant d'en apprécier la gravité. L'imprécision des motifs peut entraîner le caractère abusif du licenciement p.3
3. **Congé parental** : Le parent doit s'occuper principalement et personnellement de son enfant. Une absence prolongée à l'étranger peut entraîner la perte du droit à l'indemnité de congé parental p.6
4. **Reclassement professionnel externe** : La désaffiliation du salarié et la dissolution de l'employeur ne suffisent pas à établir la fin du contrat de travail. Le salarié doit néanmoins prouver la poursuite de sa relation de travail pour conserver son statut p.9
5. **Droit européen** : Lorsqu'un salarié cumule un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel, le calcul de la rémunération de son congé annuel payé et de son indemnité de repas doit tenir compte des deux contrats p.12

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. Statut d'aidant : Les deux parents d'un enfant mineur dépendant en résidence alternée égalitaire doivent pouvoir solliciter le statut d'aidant.

Arrêt de la Cour constitutionnelle du Grand-Duché de Luxembourg, arrêt n° 00203 du 27 février 2026¹

1.1 Faits

Un enfant mineur en situation de dépendance bénéficie de prestations de l'assurance dépendance dans le cadre de son maintien à domicile. Sa mère a été reconnue comme aidante. Depuis septembre 2022, l'enfant réside alternativement, une semaine sur deux, auprès de chacun de ses parents, lesquels exercent conjointement l'autorité parentale.

Le 23 février 2023, le père demande à la Caisse nationale de santé (CNS) à être reconnu comme co-aidant. La CNS refuse de faire droit à sa demande, en se fondant sur l'avis contraignant de l'Administration d'évaluation et de contrôle de l'assurance dépendance, qui a identifié la mère comme aidante.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale confirme la décision de la CNS. Saisi en appel, le Conseil supérieur de la sécurité sociale interroge la Cour constitutionnelle sur la conformité au principe d'égalité de l'article 350, paragraphe 7, du Code de la sécurité sociale, en ce qu'il réserverait le statut d'aidant à un seul parent et exigerait une intervention au moins hebdomadaire, alors que l'enfant réside alternativement auprès de chacun de ses parents.

ARTICLE 350 §7 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Dans le cadre d'un maintien à domicile, le demandeur déclare au moyen d'une fiche de renseignements la présence d'un aidant à l'Administration d'évaluation et de contrôle de l'assurance dépendance. L'aidant est une tierce personne qui fournit intégralement ou partiellement les aides et soins à la personne dépendante à son domicile en dehors des prestataires visés aux articles 389 à 391.

L'Administration d'évaluation et de contrôle de l'assurance dépendance évalue les capacités et les disponibilités de l'aidant pour fournir au moins une fois par semaine les aides et soins dans les domaines des actes essentiels de la vie, ainsi que ses besoins d'encadrement et de formation. Cette évaluation se fait sur base de l'outil d'évaluation et de détermination et du référentiel visés au paragraphe 1^{er}, d'une fiche de renseignements dûment complétée et signée par l'aidant et d'un entretien individuel avec l'aidant.

L'évaluation permet d'apprécier les disponibilités de l'aidant compte tenu de sa situation professionnelle, de ses charges familiales, de la proximité géo-

graphique de son domicile par rapport à celui du demandeur, d'évaluer ses aptitudes psychiques et physiques, ainsi que les possibilités de répit dont il dispose en dehors de la prise en charge par l'assurance dépendance.

Une tierce personne ne peut pas être retenue comme aidant si elle se voit attribuer un des niveaux hebdomadaires de besoins en aides et soins visés à l'article 350, paragraphe 3 du Code de la sécurité sociale à titre personnel.

1.2 Arguments des parties

a. Position du père

Le père demande la reconnaissance du statut de co-aidant dans le contexte de la résidence alternée de son enfant qu'il partage avec la mère.

Il invoque une différence de traitement non justifiée entre deux parents qui exercent conjointement l'autorité parentale et dispensent chacun les aides et soins nécessaires pendant la semaine où l'enfant réside auprès de lui.

b. Position de la CNS

La CNS soutient que deux interprétations de l'article 350, paragraphe 7, du Code de la sécurité sociale sont possibles : soit « l'aidant » serait à comprendre dans le sens de « l'aidant, personne, nécessairement unique », soit il serait à comprendre dans le sens de « un aidant », sans pour autant exclure qu'il puisse y avoir plusieurs aidants.

La CNS soutient que la limitation du statut d'aidant à une seule personne poursuivrait un objectif de rationalisation de l'organisation de l'aide à domicile et éviterait l'éparpillement du statut entre plusieurs membres de l'entourage de la personne dépendante. Elle serait proportionnée, compte tenu de l'absence d'inconvénients graves pour le père.

La CNS reconnaît néanmoins qu'une interprétation de l'article en cause permettant de reconnaître plusieurs aidants est possible et conforme à la Constitution.

¹ Vous pouvez consulter la décision en intégralité ici : Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg

1.3 Solution donnée par les juges

La Cour constate que les deux parents d'un enfant mineur dépendant, exerçant conjointement l'autorité parentale et accueillant leur enfant en résidence alternée égalitaire, se trouvent dans une situation comparable. Réserver le statut d'aidant à un seul d'entre eux instaure donc une différence de traitement.

Elle souligne que le régime de l'assurance dépendance a été conçu principalement dans la perspective d'une personne dépendante majeure accompagnée d'un seul aidant. Cette conception ne peut toutefois faire obstacle à la prise en compte de la situation particulière d'un enfant mineur dépendant résidant alternativement auprès de ses deux parents.

L'intérêt de l'enfant et le respect de sa dignité impliquent que chacun des parents puisse bénéficier de la même qualité d'aidant et, notamment, accéder aux formations nécessaires à la réalisation des aides et soins. Le dispositif vise en effet, en premier lieu, la protection de la personne dépendante elle-même.

La Cour conclut à l'inconstitutionnalité de l'article 350, paragraphe 7, du Code de la sécurité sociale, dans l'interprétation limitant le statut d'aidant à une seule personne, lorsqu'un enfant mineur dépendant réside en alternance égalitaire auprès de ses deux parents.

Chaque parent d'un enfant mineur dépendant résidant en alternance égalitaire auprès de ses deux parents a donc le droit de solliciter le statut d'aidant.

2. Licenciement avec effet immédiat : l'employeur doit énoncer avec précision les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances permettant d'en apprécier la gravité. L'imprécision des motifs peut entraîner le caractère abusif du licenciement.

Arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2024, n° 112/2024, CAS-2023-00158

2.1 Faits et procédure

Le 28 octobre 2016, un salarié a été licencié avec effet immédiat par son employeur, qui lui reprochait d'avoir transféré, le 29 août 2016, un fichier contenant des données professionnelles depuis son adresse électronique professionnelle vers son adresse électronique privée.

Ce fichier comportait notamment des informations relatives aux clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, établissements bancaires, assureurs et conseillers de l'entreprise, ainsi que leurs coordonnées.

L'employeur considérait que ces données étaient exclusivement destinées à un usage interne et que leur transfert vers une adresse privée constituait un manquement contractuel grave, voire un vol. Il estimait également que cette transmission présentait un risque de divulgation à des tiers, susceptible de causer un préjudice commercial important à l'entreprise.

L'employeur soulignait, par ailleurs, que le transfert était intervenu à un moment où le salarié savait qu'il n'était plus pressenti pour occuper le poste de président du conseil d'administration. Il en déduisait que le salarié avait transféré ces données en prévision d'un éventuel licenciement.

Le salarié a contesté son licenciement devant le Tribunal du travail de Diekirch.

Par jugement du 31 juillet 2017, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat régulier, considérant notamment que les motifs invoqués par l'employeur étaient suffisamment précis.

Le salarié a interjeté appel de ce jugement.

Par arrêt du 27 octobre 2022, la Cour d'appel a réformé le jugement de première instance et déclaré le licenciement abusif en raison de l'imprécision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Elle a notamment considéré que l'employeur n'avait pas suffisamment expliqué les circonstances permettant de caractériser le vol allégué, ni précisé la nature du manquement contractuel reproché et les raisons pour lesquelles celui-ci rendait immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite de la relation de travail.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, reprochant à la Cour d'appel d'avoir imposé des exigences de précision allant au-delà de celles prévues par l'article L. 124-10 (3) du Code du travail.

2.2 Arguments de l'employeur

L'employeur soutient que la Cour d'appel a violé l'article L. 124-10 (3) du Code du travail en exigeant que la lettre de licenciement contienne des précisions supplémentaires concernant les éléments susceptibles de caractériser une infraction pénale.

Il rappelle que cette disposition impose à l'employeur d'énoncer avec précision les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances leur conférant le caractère d'un motif grave.

Selon lui, cette obligation était respectée dès lors que la lettre de licenciement indiquait la date des faits, les adresses électroniques utilisées, la nature des données transférées et les raisons pour lesquelles leur transmission constituait un manquement grave.

Il fait valoir que ces informations permettaient au salarié de connaître exactement les faits qui lui étaient reprochés, d'apprécier l'opportunité d'une action en justice et aux juridictions de contrôler la gravité des faits invoqués.

L'employeur considère également que le transfert de données internes vers une adresse électronique privée constituait une violation des obligations contractuelles du salarié, indépendamment de l'existence d'une infraction pénale.

Il souligne à cet égard qu'un licenciement avec effet immédiat ne doit pas nécessairement reposer sur des faits pénalement répréhensibles, dès lors que les agissements du salarié sont suffisamment graves pour compromettre définitivement la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail.

Il estime ainsi que la Cour d'appel ne pouvait lui imposer de détailler les éléments constitutifs d'une infraction de vol pour satisfaire à l'obligation de précision des motifs du licenciement.

L'employeur demande, par conséquent, la cassation de l'arrêt du 27 octobre 2022.

2.3 Arguments du salarié

Le salarié conteste le pourvoi en cassation formé par son employeur.

Il soulève tout d'abord son irrecevabilité, au motif que l'employeur aurait également dû diriger son pourvoi contre un arrêt rendu entre les mêmes parties le 1^{er} juin 2023, les deux décisions étant, selon lui, indissociables.

Sur le fond, le salarié défend le maintien de la décision de la Cour d'appel ayant déclaré son licenciement abusif.

Il ressort de l'arrêt attaqué que la lettre de licenciement ne précisait pas suffisamment les circonstances permettant d'apprécier la gravité des faits reprochés.

En particulier, si l'employeur invoquait un vol et une violation contractuelle grave, il n'expliquait pas précisément en quoi les données transférées présentaient un caractère confidentiel, ni dans quelle mesure leur éventuelle divulgation pouvait entraîner un préjudice commercial important.

La lettre ne permettait pas davantage d'identifier clairement les obligations contractuelles prétendument méconnues et les raisons pour lesquelles la poursuite

de la relation de travail était devenue immédiatement et irrémédiablement impossible.

Le salarié bénéficie ainsi de la décision de la Cour d'appel selon laquelle l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs et entraîne le caractère abusif du licenciement.

Il convient toutefois de préciser que l'arrêt de cassation ne reproduit pas l'intégralité des arguments développés par le salarié dans son mémoire en réponse.

2.4 Appréciation de la Cour

La Cour de cassation examine tout d'abord la recevabilité du pourvoi formé par l'employeur.

Elle relève que le salarié soutient que le pourvoi aurait également dû être dirigé contre l'arrêt du 1^{er} juin 2023, qu'il considère comme indissociable de celui du 27 octobre 2022.

La Cour écarte cet argument en rappelant qu'une éventuelle cassation de l'arrêt attaqué entraînerait la nullité des actes qui en sont la suite et replacerait les parties dans la situation où elles se trouvaient avant l'arrêt cassé. Le pourvoi ayant été introduit dans les formes et délais prévus par la loi, elle le déclare recevable.

Sur le fond, la Cour de cassation est appelée à examiner si la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail relatives à la précision des motifs d'un licenciement avec effet immédiat.

Cette disposition prévoit que la notification d'un licenciement avec effet immédiat doit être effectuée par lettre recommandée, laquelle doit énoncer avec précision les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Il ressort de l'arrêt attaqué que la Cour d'appel avait rappelé que cette obligation de précision poursuit plusieurs objectifs.

Elle doit permettre au salarié de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir apprécier, en pleine connaissance de cause, l'opportunité d'une action en justice.

Elle doit également empêcher l'employeur d'invoquer ultérieurement des motifs différents de ceux ayant réellement justifié la rupture du contrat de travail.

Enfin, elle doit permettre aux juridictions d'apprécier la gravité des faits invoqués et de vérifier que les griefs présentés au cours de la procédure correspondent effectivement aux motifs notifiés au salarié.

Dans cette affaire, la Cour d'appel avait constaté que la lettre de licenciement mentionnait effectivement le transfert, le 29 août 2016, d'un fichier professionnel vers une adresse électronique privée.

Elle avait également relevé que l'employeur qualifiait ce comportement de vol et de manquement contractuel grave.

Toutefois, elle avait estimé que la lettre ne décrivait pas suffisamment les circonstances susceptibles de caractériser l'infraction pénale alléguée et de permettre au salarié ainsi qu'aux juges de vérifier si celle-ci avait été commise.

Elle avait notamment relevé que la procédure pénale engagée à la suite d'une plainte avec constitution de partie civile déposée par l'employeur en mai 2017 avait abouti à un non-lieu, l'enquête n'ayant pas permis de réunir des charges suffisantes pour caractériser une infraction de vol ou de violation d'un secret d'affaires.

La Cour d'appel avait également considéré que la référence à un manquement contractuel grave était insuffisante.

En effet, la lettre de licenciement évoquait un risque de divulgation des données à des tiers et un éventuel préjudice commercial important, sans préciser suffisamment le caractère confidentiel des informations concernées ni expliquer concrètement les conséquences préjudiciables que leur divulgation aurait pu entraîner pour l'entreprise.

Elle avait ainsi estimé qu'il appartenait à l'employeur de décrire plus amplement la violation contractuelle alléguée ou de se référer aux dispositions contractuelles qu'il considérait comme méconnues.

L'employeur devait également préciser en quoi les faits reprochés rendaient immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

La Cour d'appel avait, par ailleurs, écarté les explications complémentaires fournies par l'employeur au cours de la procédure, notamment celles relatives aux articles 10, 11, 13 et 15 du contrat de travail.

Elle avait considéré que la possibilité d'apporter des précisions complémentaires en cours d'instance ne permet pas de remédier à une absence de précision initiale dans la lettre de licenciement.

En effet, c'est sur la base de cette lettre que le salarié doit pouvoir apprécier le bien-fondé de son licenciement et décider s'il souhaite le contester devant les juridictions compétentes.

Admettre que l'employeur puisse corriger ultérieurement les insuffisances de sa lettre reviendrait à compromettre cette garantie.

La Cour d'appel avait ainsi conclu que les motifs invoqués n'étaient pas suffisamment précis et que cette imprécision, équivalant à une absence de motifs, justifiait de déclarer le licenciement abusif.

Devant la Cour de cassation, l'employeur conteste principalement le raisonnement relatif à l'infraction pénale alléguée.

Il soutient que la Cour d'appel a ajouté une condition non prévue par l'article L. 124-10 (3) du Code du travail en exigeant que la lettre de licenciement décrive les circonstances ou les éléments susceptibles de caractériser une infraction pénale.

La Cour de cassation relève toutefois que la décision des juges d'appel ne reposait pas uniquement sur cette considération.

Elle constate que la Cour d'appel avait également fondé sa décision sur l'insuffisance des précisions relatives à la violation contractuelle alléguée et sur l'absence d'explications permettant d'apprécier pourquoi la poursuite de la relation de travail était immédiatement et irrémédiablement compromise.

Or, ces autres motifs, qui justifiaient également la décision de la Cour d'appel, n'étaient pas critiqués par le moyen de cassation tel qu'il avait été formulé.

La Cour de cassation considère dès lors que le grief soulevé par l'employeur ne portait que sur un motif surabondant, c'est-à-dire un motif dont la remise en cause ne serait pas suffisante pour entraîner la cassation de l'arrêt. Elle en déduit que le moyen est inopérant.

Il importe de souligner que la Cour de cassation ne se prononce donc pas sur le point de savoir si l'article L. 124-10 (3) du Code du travail impose effectivement à l'employeur de détailler les éléments constitutifs d'une infraction pénale lorsqu'il invoque des faits susceptibles de recevoir une telle qualification.

Elle constate uniquement que, même si la critique formulée par l'employeur devait être accueillie, les autres motifs retenus par la Cour d'appel, qui n'ont pas été utilement contestés, suffiraient à justifier sa décision.

Par conséquent, la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur, de sorte que l'arrêt de la Cour d'appel ayant déclaré le licenciement abusif demeure en vigueur. Elle condamne également l'employeur à verser au salarié une indemnité de procédure de 2 000 euros ainsi qu'à supporter les frais et dépens de l'instance en cassation.

3. Congé parental : Le parent doit s'occuper principalement et personnellement de son enfant. Une absence prolongée à l'étranger peut entraîner la perte du droit à l'indemnité de congé parental.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 27 juin 2024, n° 2024/0181, CARE 2024/0020

3.1 Faits et procédure

Le 16 août 2021, un salarié a introduit auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) une demande d'indemnité de congé parental à plein temps pour une durée de six mois, à la suite de la naissance de sa fille.

La CAE lui a accordé un congé parental à plein temps pour la période du 1^{er} décembre 2021 au 31 mai 2022.

Pendant son congé parental, le salarié s'est rendu en Italie, notamment pour régler une procédure judiciaire liée à ses obligations alimentaires envers son ex-épouse. Il y a été informé de l'obligation d'exécuter une peine d'emprisonnement de trois mois, prononcée antérieurement par une juridiction italienne et commuée en assignation à résidence en Italie.

Cette mesure l'a empêché de retourner au Luxembourg, où résidait sa fille.

Par décision présidentielle du 18 octobre 2022, confirmée par son conseil d'administration le 15 décembre 2022, la CAE a décidé de retirer rétroactivement les indemnités de congé parental pour la période du 6 avril au 31 mai 2022.

Elle estimait que le salarié ne remplissait plus la condition prévue à l'article L. 234-43 (1) du Code du travail, selon laquelle le bénéficiaire du congé parental doit élever son enfant dans son foyer et s'adonner principalement à son éducation pendant la durée du congé.

La CAE lui a ainsi réclamé le remboursement de 6 028,01 euros, correspondant aux indemnités qu'elle considérait comme indûment perçues.

Le salarié a contesté cette décision devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Par jugement du 15 décembre 2023, le Conseil arbitral a déclaré son recours fondé, réformé la décision de la CAE et renvoyé le dossier à celle-ci.

Pour justifier sa décision, le Conseil arbitral a considéré que la loi n'imposait pas au parent bénéficiaire du congé parental une présence physique permanente auprès de son enfant et ne fixait aucune durée quotidienne ou hebdomadaire minimale de présence.

Il a également tenu compte des circonstances particulières invoquées par le salarié, notamment la maladie de son ex-épouse, ses démarches judiciaires en Italie ainsi que son hospitalisation du 24 au 27 mai 2022.

Le Conseil arbitral a estimé que la séparation physique entre le salarié et sa fille avait été limitée et résultait de circonstances imprévisibles, irrésistibles et insurmontables.

Il a considéré que le législateur avait laissé une certaine flexibilité aux parents dans l'organisation de leur congé parental.

La CAE a interjeté appel de ce jugement le 23 janvier 2024, demandant au Conseil supérieur de la sécurité sociale de confirmer le retrait des indemnités.

3.2 Arguments de la Caisse pour l'avenir des enfants

La CAE soutient que le congé parental a pour objectif de permettre au parent bénéficiaire de s'occuper personnellement de son enfant et d'approfondir la relation parent-enfant.

Elle se fonde sur les articles L. 234-43 et L. 234-44 (8) du Code du travail, qui subordonnent le droit au congé parental au respect de certaines conditions, notamment celle de s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant.

Selon la CAE, cette obligation ne peut être remplie lorsque le parent se trouve durablement à l'étranger et ne peut s'occuper directement de son enfant.

Elle considère notamment que le fait de donner des instructions à distance, par téléphone, ne correspond pas à l'objectif du congé parental.

La CAE reconnaît que le législateur a prévu une certaine souplesse dans l'organisation du congé parental, puisqu'aucune durée précise de garde de l'enfant par une tierce personne n'est fixée par la loi.

Toutefois, elle estime que cette flexibilité ne saurait permettre des situations dans lesquelles le parent ne s'occupe plus principalement de son enfant.

Elle souligne également que le retrait des indemnités n'a pas porté sur l'intégralité du congé parental, mais uniquement sur la période du 6 avril au 31 mai 2022.

La date du 6 avril 2022 correspond à celle de l'ordonnance provisoire italienne relative à l'exécution de la peine de trois mois prononcée contre le salarié.

La CAE considère ainsi que, pendant cette période, le salarié ne remplissait plus les conditions légales nécessaires au maintien de son droit à l'indemnité de congé parental.

3.3 Arguments du salarié

Le salarié demande la confirmation du jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Il soutient que la loi n'impose pas une présence physique permanente auprès de l'enfant pendant toute la durée du congé parental.

Selon lui, le législateur a volontairement laissé aux parents une certaine liberté dans l'organisation de leur temps, afin de tenir compte des différentes situations familiales.

Il invoque les circonstances particulières de son déplacement en Italie, notamment les démarches judiciaires relatives à son ex-épouse, les obligations familiales qui en découlaient ainsi que ses problèmes de santé ayant nécessité une hospitalisation du 24 au 27 mai 2022.

Il estime que ces circonstances ne permettent pas de considérer qu'il aurait détourné le congé parental de son objectif.

À titre subsidiaire, c'est-à-dire si le Conseil supérieur ne devait pas retenir son argumentation principale, le salarié conteste la période prise en considération par la CAE.

Il affirme avoir été présent au Luxembourg auprès de sa fille du 6 avril au 5 mai 2022 et soutient que celle-ci lui aurait rendu visite en Italie, accompagnée de sa mère, pendant les vacances scolaires de mai 2022.

Il produit à cet effet des attestations testimoniales, des photographies et des échanges de SMS.

Selon lui, la CAE pourrait tout au plus lui reprocher de ne pas s'être occupé de sa fille pendant une partie du mois de mai 2022, mais non dès le 6 avril 2022.

3.4 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

a. Le congé parental doit permettre au parent de s'occuper principalement de son enfant

Le Conseil supérieur rappelle tout d'abord les dispositions de l'article L. 234-43 (1) du Code du travail.

Cet article prévoit que tout parent peut bénéficier d'un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, sous réserve du respect des conditions légales.

Il impose notamment au bénéficiaire d'élever dans son foyer le ou les enfants concernés et de s'adonner prin-

cipalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

Le Conseil supérieur rappelle également que, conformément à l'article L. 234-44 (8) du Code du travail, le droit au congé parental prend fin lorsqu'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

Il souligne que le congé parental a été institué afin de permettre aux parents, au-delà du congé de maternité, de s'occuper personnellement de leur enfant tout en conservant leur emploi et en bénéficiant d'un soutien financier à charge de la collectivité.

L'objectif poursuivi par le législateur est ainsi de permettre au parent de renforcer et d'approfondir la relation parent-enfant.

Le Conseil supérieur précise que cette finalité justifie l'obligation faite au bénéficiaire du congé parental de se consacrer principalement à l'éducation de son enfant.

Il rappelle également que, dans le cadre du congé parental à plein temps en cause, toute activité professionnelle salariée ou indépendante est interdite pendant cette période.

b. La loi laisse une certaine flexibilité aux parents dans l'organisation du congé parental

Le Conseil supérieur reconnaît que la loi ne fixe pas de durée minimale de présence quotidienne ou hebdomadaire du parent auprès de son enfant.

Cette absence de règles strictes est volontaire.

Elle permet de tenir compte de la diversité des situations familiales et de laisser au parent bénéficiaire une certaine liberté pour organiser son temps et ses responsabilités familiales.

Le Conseil supérieur souligne que la notion de « s'adonner principalement à l'éducation » doit être appréciée en fonction de la finalité du congé parental.

Il précise ainsi que la vérification de cette condition ne peut pas se limiter à une simple comparaison du nombre d'heures passées par l'enfant dans une structure d'accueil et du nombre d'heures passées avec ses parents.

Autrement dit, il ne suffit pas de compter les heures de présence de l'enfant à la crèche ou auprès d'un autre membre de la famille pour déterminer si le congé parental est correctement utilisé.

L'appréciation doit être concrète et tenir compte de l'ensemble des circonstances propres à chaque situation familiale.

Il appartient donc au juge, en cas de litige, de déterminer si le parent utilise effectivement son congé parental conformément à l'objectif poursuivi par le législateur.

Toutefois, cette souplesse ne dispense pas le parent de son obligation de s'occuper principalement et personnellement de son enfant.

c. L'éducation de l'enfant pendant un congé parental à plein temps nécessite une présence physique

Le Conseil supérieur examine ensuite la situation particulière du salarié.

Il constate que celui-ci s'est présenté le 5 mai 2022 auprès des autorités italiennes compétentes en matière d'exécution des peines.

À cette occasion, il a été informé de l'ordonnance provisoire du 6 avril 2022 et de son obligation d'exécuter une peine de trois mois, commuée en assignation à résidence en Italie.

Le salarié s'est donc trouvé dans l'impossibilité de retourner au Luxembourg, où résidait sa fille.

Le Conseil supérieur considère que cette situation l'a empêché de s'occuper principalement et personnellement de son enfant.

Il précise que la condition consistant à s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant nécessite une présence physique, dans la mesure où le congé parental à plein temps est destiné à permettre au parent de prendre personnellement en charge son enfant.

Cette exigence ne signifie pas que l'enfant ne peut jamais être confié à une tierce personne.

Elle signifie cependant que le parent bénéficiaire doit rester celui qui s'occupe principalement de l'enfant pendant la période de congé.

Le Conseil supérieur écarte ainsi le raisonnement du Conseil arbitral selon lequel l'éducation de l'enfant pourrait principalement être assurée à distance, notamment par des appels téléphoniques ou des communications via Skype.

Il considère qu'une telle interprétation serait inconciliable avec l'objectif du congé parental tel qu'il ressort des travaux parlementaires.

La possibilité de maintenir des contacts à distance avec son enfant ne suffit donc pas à démontrer que le parent s'adonne principalement à son éducation.

d. L'assignation à résidence en Italie ne constitue pas une circonstance imprévisible et irrésistible

Le Conseil supérieur examine également l'argument selon lequel le salarié aurait été empêché de revenir au Luxembourg en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

Contrairement au Conseil arbitral, il considère que l'assignation à résidence en Italie ne peut être qualifiée de fait imprévisible et irrésistible.

Il relève que cette mesure résulte d'une condamnation pénale prononcée à l'encontre du salarié pour des infractions commises en Italie, dont celui-ci est pleinement responsable.

Le Conseil supérieur souligne également que le salarié savait, avant son déplacement en Italie, qu'il devait régler certaines difficultés judiciaires, notamment celles relatives au paiement de pensions alimentaires.

Il estime dès lors qu'il lui appartenait de mieux organiser sa situation avant son départ.

Dans ces circonstances, l'impossibilité de revenir au Luxembourg ne peut justifier le non-respect de l'obligation de s'occuper principalement de son enfant.

Le Conseil supérieur conclut que le salarié ne remplissait plus les conditions de l'article L. 234-43 (1) du Code du travail pendant la période où il se trouvait assigné à résidence en Italie, loin de sa fille.

e. La perte du droit à l'indemnité ne peut toutefois être retenue qu'à partir du 5 mai 2022

Le Conseil supérieur examine enfin la période pour laquelle la CAE était en droit de retirer l'indemnité de congé parental.

La CAE soutenait que le salarié ne remplissait plus les conditions légales à partir du 6 avril 2022, date de l'ordonnance provisoire italienne.

Le salarié contestait cette date et affirmait avoir été présent au Luxembourg auprès de sa fille jusqu'au 5 mai 2022.

Le Conseil supérieur constate qu'aucun élément du dossier ne permet d'établir que le salarié se trouvait déjà en Italie à partir du 6 avril 2022.

Le seul fait que l'ordonnance provisoire ait été rendue à cette date ne suffit pas à démontrer sa présence en Italie.

En revanche, il est établi que le salarié s'est présenté aux autorités italiennes le 5 mai 2022 et qu'il a été assigné à résidence à partir de cette date.

Le Conseil supérieur considère donc que la perte du droit à l'indemnité ne peut être retenue qu'à compter du 5 mai 2022.

Concernant les visites alléguées de sa fille en Italie pendant le mois de mai 2022, il relève que les attestations testimoniales produites ne permettent pas d'établir leur réalité.

Les SMS et photographies versés au dossier ne constituent pas non plus des preuves suffisantes.

En tout état de cause, le Conseil supérieur précise que, même si ces visites avaient eu lieu, elles ne permettraient pas nécessairement de démontrer que le salarié s'était principalement consacré à l'éducation de sa fille pendant la période concernée.

Il relève également que le salarié a été hospitalisé en Italie du 24 au 27 mai 2022 et qu'il n'a pas pu, pendant cette période, s'occuper principalement de son enfant, même si celle-ci lui avait éventuellement rendu visite.

Le Conseil supérieur rejette dès lors les éléments de preuve supplémentaires proposés par le salarié, considérant qu'ils ne permettraient pas d'établir le respect de la condition légale.

Il conclut que le salarié n'avait plus droit à l'indemnité de congé parental du 5 mai au 31 mai 2022, mais que la CAE n'était pas fondée à lui retirer cette indemnité dès le 6 avril 2022.

f. L'appel de la CAE est partiellement fondé

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale déclare l'appel de la CAE recevable et partiellement fondé.

Il réforme le jugement du Conseil arbitral du 15 décembre 2023 et confirme la décision du conseil d'administration de la CAE du 15 décembre 2022, tout en limitant la période de perte du droit à l'indemnité.

Il décide que le salarié n'a pas droit à l'indemnité de congé parental pour la période du 5 au 31 mai 2022.

Le dossier est renvoyé à la CAE pour la poursuite de son traitement administratif, notamment afin de tirer les conséquences financières de cette décision.

4. Reclassement professionnel externe : La désaffiliation du salarié et la dissolution de l'employeur ne suffisent pas à établir la fin du contrat de travail. Le salarié doit néanmoins prouver la poursuite de sa relation de travail pour conserver son statut.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 27 juin 2024, n° 2024/0186, COMIX 2024/0068

4.1 Faits et procédure

Un salarié, initialement employé comme aide-cuisinier, a bénéficié, par décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (COMIX) du 9 novembre 2011, d'un reclassement professionnel externe, après avoir été déclaré incapable d'exercer son dernier poste de travail.

Par décision du 12 juillet 2019, la COMIX a confirmé que le salarié, bénéficiaire d'une indemnité d'attente, était toujours incapable d'exercer son dernier poste et conservait son statut de personne en reclassement professionnel.

Le 1^{er} mars 2023, le salarié a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec une société à responsabilité limitée simplifiée (S.à r.l.-S), en qualité de maître d'hôtel, à raison de 30 heures par semaine, pour un salaire net de 1 900 euros.

Toutefois, la société avait fait l'objet d'un acte de dissolution daté du 13 février 2023, soit avant la signature du contrat de travail. Sa dissolution et sa radiation du Registre de commerce et des sociétés (RCS) ont été publiées le 1^{er} juin 2023.

Par ailleurs, l'employeur avait procédé à la désaffiliation du salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avec effet au 31 mai 2023. Le salarié n'en

a été informé que par un courrier du CCSS reçu le 7 juillet 2023.

Le 21 juillet 2023, le salarié s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Par décision du 11 août 2023, la COMIX a prononcé la perte de son statut de personne en reclassement professionnel, considérant que son inscription à l'ADEM ne respectait pas le délai de 20 jours à compter de la fin de son contrat de travail, conformément à l'article L. 551-6 du Code du travail.

Le salarié a contesté cette décision devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Par jugement du 26 janvier 2024, le Conseil arbitral a déclaré son recours fondé et décidé qu'il conservait son statut de personne en reclassement professionnel à la suite de son inscription du 21 juillet 2023 auprès de l'ADEM.

Le Conseil arbitral a notamment retenu que le salarié n'avait eu connaissance de sa désaffiliation que le 7 juillet 2023 et qu'une attestation testimoniale du 12 septembre 2023 indiquait qu'il avait continué à travailler jusqu'au 8 juillet 2023.

Il a également considéré qu'en l'absence de licenciement en bonne et due forme, les conséquences de la dissolution de la société sur le statut du salarié n'étaient pas évidentes.

L'État a interjeté appel de ce jugement le 25 mars 2024, demandant au Conseil supérieur de la sécurité sociale de réformer la décision et de confirmer la perte du statut de reclassé externe.

4.2 Arguments de l'État

L'État soutient que l'article L. 551-6 (3) du Code du travail impose au bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe, lorsqu'il perd son emploi, de s'inscrire à l'ADEM dans les 20 jours suivant la fin de son contrat de travail afin de conserver son statut.

Selon l'État, cette condition n'a pas été respectée puisque le salarié ne s'est inscrit que le 21 juillet 2023.

L'État fait valoir que la fin du contrat de travail constitue un fait juridique et qu'il n'appartient pas au salarié de fixer lui-même cette date en fonction du moment où il a eu connaissance de sa désaffiliation.

Il invoque plusieurs arguments pour justifier la cessation de la relation de travail.

Tout d'abord, la société ayant été dissoute par acte du 13 février 2023, elle n'aurait plus eu de personnalité juridique à compter de cette date et n'aurait donc plus été en mesure de conclure des actes juridiques.

L'État estime que cette dissolution pourrait être assimilée à une cessation des affaires de l'employeur, entraînant la cessation de plein droit du contrat de travail, par application analogique de l'article L. 125-1 (1) du Code du travail.

À titre subsidiaire, il soutient que la désaffiliation du salarié au 31 mai 2023 démontrait la volonté de l'employeur de mettre fin à la relation de travail.

Il ajoute qu'au plus tard, la publication de la dissolution de la société au RCS le 1^{er} juin 2023, opposable aux tiers, devait être considérée comme entraînant la fin du contrat de travail.

Enfin, l'État conteste que les pièces produites par le salarié permettent d'établir qu'il aurait effectivement continué à travailler pour cette société après le mois de mai 2023.

4.3 Arguments de la salarié

Le salarié demande la confirmation du jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Il soutient avoir continué à travailler de bonne foi pour son employeur pendant les mois de juin et juillet 2023, malgré la dissolution de la société et sa désaffiliation administrative.

Il affirme avoir poursuivi son activité professionnelle jusqu'au 8 juillet 2023, soit moins de 20 jours avant son inscription à l'ADEM le 21 juillet 2023.

Pour démontrer la poursuite de la relation de travail, il produit plusieurs éléments :

- des échanges de messages électroniques avec une personne dénommée « B », qu'il présente comme étant le gérant de la société ;
- une attestation testimoniale du 12 septembre 2023 indiquant qu'il avait travaillé lors de plusieurs événements organisés entre le 30 juin et le 8 juillet 2023 ;
- un virement de 3 980 euros effectué le 6 septembre 2023 par une autre société, avec une communication faisant référence à des heures travaillées en juin et juillet 2023, à des congés payés et à un solde de tout compte de son ancien employeur.

Le salarié considère ainsi que son contrat de travail a pris fin moins de 20 jours avant son inscription à l'ADEM et qu'il remplit les conditions nécessaires au maintien de son statut de personne en reclassement professionnel.

4.4 Appréciation de la Cour supérieure de la sécurité sociale

a. La désaffiliation administrative ne suffit pas à établir la fin de la relation de travail

Le Conseil supérieur rappelle tout d'abord que sa compétence se limite à déterminer si la COMIX était fondée à refuser le maintien du statut de reclassé externe au salarié.

Il ne lui appartient pas de se substituer au juge du travail, au juge commercial ou au juge pénal pour trancher les autres questions soulevées par la situation de la société.

La question déterminante consiste donc à savoir si, au moment de son inscription à l'ADEM le 21 juillet 2023, le contrat de travail du salarié avait pris fin depuis plus de 20 jours.

Le Conseil supérieur précise que cette appréciation doit tenir compte de la situation particulière du salarié en reclassement professionnel externe, supposé être de bonne foi.

Il considère que la désaffiliation du salarié par son employeur au 31 mai 2023 ne suffit pas, à elle seule, à établir la cessation de la relation de travail.

En effet, la désaffiliation constitue une mesure purement administrative, qui est, en principe, sans incidence sur l'existence de la relation de travail.

Le Conseil supérieur se réfère à cet égard à un arrêt de la Cour d'appel du 28 mai 2020, n° CAL-2019-00462.

Autrement dit, le fait qu'un employeur déclare la sortie d'un salarié auprès du CCSS ne signifie pas nécessairement que son contrat de travail a effectivement pris fin à cette date.

Le Conseil supérieur relève également que le CCSS n'avait pas refusé l'affiliation initiale du salarié pour la période allant jusqu'au 31 mai 2023 ni décliné la perception des cotisations correspondantes.

b. La publication de la dissolution de l'employeur au RCS doit être appréciée au regard de l'objectif de protection du salarié en reclassement

Le Conseil supérieur examine ensuite les conséquences de la dissolution de la société et de sa publication au Registre de commerce et des sociétés.

Il rappelle que l'article L. 551-6 (3) du Code du travail, tel qu'introduit par la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe, poursuit un objectif de protection des salariés concernés.

Selon les travaux parlementaires n° 6555, exposé des motifs, page 9, cette réforme visait la création d'un statut spécifique de salarié en reclassement professionnel externe.

Ce statut a pour objectif de garantir le maintien des droits liés à la décision de reclassement professionnel, notamment lorsque le salarié retrouve un emploi et que ce nouveau contrat de travail prend ensuite fin.

Le Conseil supérieur souligne que ce statut est attribué à partir de la décision de reclassement professionnel externe et prend fin notamment lorsque le salarié récupère les capacités de travail nécessaires ou bénéficie d'une pension, d'une rente ou d'une indemnité de pré-retraite, conformément à l'objectif décrit dans les travaux préparatoires.

S'agissant de la publication de la dissolution de la société au RCS, le Conseil supérieur reconnaît que celle-ci est opposable aux tiers, c'est-à-dire qu'elle peut juridiquement produire des effets à l'égard des personnes extérieures à la société.

Toutefois, il estime que faire courir automatiquement le délai de 20 jours à compter de cette publication reviendrait à imposer aux salariés en reclassement externe de consulter régulièrement le RCS afin de vérifier si leur employeur a été dissous.

Une telle exigence semblerait ajouter une condition non prévue par la loi et serait difficilement conciliable avec l'objectif de meilleure protection des salariés en

reclassement professionnel poursuivi par le législateur en 2015.

Ainsi, la publication de la dissolution de l'employeur au RCS ne permet pas, à elle seule, de faire courir le délai d'inscription à l'ADEM dans les circonstances de l'affaire.

c. Le salarié doit néanmoins prouver que sa relation de travail s'est poursuivie dans les 20 jours précédant son inscription à l'ADEM

Le Conseil supérieur précise que, malgré la désaffiliation administrative et la dissolution de la société, le salarié peut toujours établir l'existence d'une relation de travail ayant pris fin moins de 20 jours avant son inscription à l'ADEM.

La charge de cette preuve incombe toutefois au salarié.

En l'espèce, le Conseil supérieur constate que, dans son courrier adressé à l'ADEM le 21 juillet 2023, le salarié avait lui-même déclaré avoir travaillé jusqu'au 30 juin 2023.

Or, si cette date devait être retenue comme date de fin du contrat de travail, son inscription du 21 juillet 2023 serait intervenue au-delà du délai légal de 20 jours.

Ce n'est que dans le cadre de son recours devant le Conseil arbitral que le salarié a affirmé avoir continué à travailler jusqu'au 8 juillet 2023.

Le Conseil supérieur examine dès lors les différents éléments de preuve produits pour établir la poursuite de la relation de travail.

Concernant les échanges de messages électroniques avec la personne dénommée « B », il relève qu'ils ne permettent pas de démontrer que le salarié aurait effectué des prestations de travail pour le compte de son employeur, sur instruction du gérant, en contrepartie d'une rémunération prise en charge par la société.

Quant à l'attestation testimoniale du 12 septembre 2023, le Conseil supérieur constate qu'elle confirme uniquement la présence du salarié à plusieurs événements professionnels entre le 30 juin et le 8 juillet 2023.

Cette attestation ne prouve cependant pas que les prestations ont été réalisées pour le compte de son employeur, ni qu'elles ont donné lieu au paiement d'un salaire par celui-ci, ni qu'elles ont été effectuées sous ses instructions ou son contrôle.

Enfin, concernant le virement de 3 980 euros effectué le 6 septembre 2023 par une autre société, le Conseil supérieur considère que la seule référence à l'ancien employeur dans la communication bancaire ne permet pas de démontrer l'existence d'une relation de travail avec ce dernier pendant la période concernée.

Il relève également qu'aucune fiche de salaire pour les mois de mars à juillet 2023 n'a été produite et qu'aucune preuve de paiement effectué par l'employeur durant cette période n'a été apportée.

Le Conseil supérieur rappelle à cet égard que l'existence d'un contrat de travail suppose la réunion de trois éléments : une prestation de travail, une contrepartie financière et un lien de subordination.

Le lien de subordination signifie que le salarié travaille sous l'autorité de son employeur, qui peut lui donner des instructions et contrôler son travail.

En l'espèce, les pièces produites ne permettent pas d'établir que ces trois conditions étaient réunies pendant les 20 jours précédant l'inscription à l'ADEM.

Le salarié n'a donc pas démontré que sa relation de travail avec la société s'était poursuivie jusqu'au 8 juillet 2023.

d. Le refus de maintien du statut de reclassé externe est confirmé

Le Conseil supérieur en conclut que le salarié n'a pas établi avoir respecté le délai de 20 jours prévu par l'article L. 551-6 (3) du Code du travail.

Il considère, dès lors, que la COMIX a refusé à bon droit le maintien de son statut de personne en reclassement professionnel externe.

L'appel de l'État est déclaré fondé.

Le Conseil supérieur réforme le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 26 janvier 2024 et confirme la décision de la COMIX du 11 août 2023 ayant refusé le maintien du statut de reclassé externe au salarié.

5. Droit européen : Lorsqu'un salarié cumule un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel, le calcul de la rémunération de son congé annuel payé et de son indemnité de repas doit tenir compte des deux contrats.

Arrêt de la Cour (première chambre) du 11 décembre 2025, Școala gimnazială « Mihai Eminescu » Vaslui contre Uniunea Sindicală « Didactica » Vaslui e.a., C-706/23

5.1 Faits et procédure

Entre 2019 et 2022, quatorze enseignants travaillant à durée indéterminée et à temps plein dans des établissements d'enseignement préuniversitaire en Roumanie ont également exercé, au sein de ces mêmes établissements, une activité à durée déterminée et à temps partiel, rémunérée à l'heure, de septembre à juin de chaque année scolaire. Pendant cette période, les droits pécuniaires liés au congé annuel ainsi que leur indemnité de repas ont été calculés exclusivement sur la base de leur contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Ces enseignants ont, par l'intermédiaire de leur organisation syndicale, saisi le tribunal de grande instance de Vaslui (Roumanie) estimant qu'ils avaient également droit, au titre de leur activité à temps partiel rémunérée à l'heure, à des indemnités de congé annuel et de repas calculées au prorata du temps de travail accompli dans ce cadre. Le tribunal a fait droit à leur recours en 2023.

L'employeur a fait appel de ce jugement devant la cour d'appel de Iași (Roumanie), qui a décidé de poser des questions préjudicielles à la Cour de justice.

Dans ces conditions, la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, et la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle, en cas de cumul de contrats de travail par le même travailleur de l'enseignement préuniversitaire, à savoir un contrat à durée indéterminée à temps plein pour la fonction de base et un contrat à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à l'heure, ce travailleur a droit à la rémunération afférente au congé annuel payé calculée uniquement pour la fonction de base ?

2) La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, et l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation et à une pratique nationales qui font obstacle, en cas de cumul de contrats de travail par le personnel enseignant de l'enseignement préuniversitaire, à savoir un contrat à durée indéterminée à temps plein pour la fonction de base et un contrat à durée déterminée à temps partiel en régime de paiement à

l'heure, à ce que l'indemnité de repas soit octroyée au prorata du temps de travail effectif accompli sur la base du contrat à durée déterminée à temps partiel et à ce que celle-ci soit incluse dans la détermination du montant de l'indemnité de congé annuel ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Article 7

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

Clause 4, point 1

« 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. »

DROIT ROUMAIN

Legea nr. 1/2011 a educației naționale (loi n°1/2011 l'éducation nationale), du 5 janvier 2011 (Monitorul Oficial al României, partie I, n°10 janvier 2011)

Article 254 paragraphe 1

« Dans les établissements d'enseignement [...] peut être engagé le personnel enseignant sous contrat individuel de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une année scolaire au maximum, avec possibilité de renouvellement du contrat ou de paiement à l'heure, dans les conditions prévues par la loi. »

Article 267 paragraphe

« (1) Les enseignants bénéficient de 62 jours ouvrables de congé annuel payé pendant la période des vacances scolaires. Dans des cas dûment justifiés, la direction de l'établissement d'enseignement peut interrompre le

congé légal et les intéressés sont rémunérés pour le travail effectué.

[...]

(3) Le congé annuel non pris donne droit à la prise du congé restant pendant les vacances de l'année scolaire suivante. »

Article 269

« Le personnel de direction, d'encadrement et de contrôle des inspections scolaires et le personnel de direction des établissements d'enseignement préuniversitaire et des établissements connexes bénéficient du congé annuel conformément au code du travail. »

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi n°53/2003, portant code du travail.), du 24 janvier 2003 (Monitorul Oficial al României, partie I, n°72 du 5 février 2003)

Article 35

« (1) Tout salarié a le droit de travailler auprès d'employeurs différents ou auprès du même employeur sur la base de contrats individuels de travail, sans chevauchement de temps de travail, en bénéficiant du salaire correspondant pour chacun d'entre eux. Aucun employeur ne peut appliquer un traitement défavorable au salarié exerçant ce droit.

(2) Les dispositions du paragraphe 1 sont sous réserve des cas où la loi prévoit des incompatibilités pour le cumul de certaines fonctions. »

Article 106

« (1) Le salarié sous contrat de travail à temps partiel jouit des droits des salariés à temps plein, dans les conditions prévues par la loi et par les conventions collectives applicables.

(2) Les droits à rémunération sont accordés au prorata du temps d'activité effectif par rapport aux droits établis pour les heures normales de travail. »

Article 150

« (1) Pour la période de congé annuel payé, le salarié bénéficie d'une rémunération qui ne peut être inférieure au traitement de base, ainsi que des indemnités et des primes à caractère permanent dues pour cette période, prévues dans le contrat individuel de travail.

(2) La rémunération pour le congé annuel correspond à la moyenne journalière des droits salariaux prévus au paragraphe 1 des 3 derniers mois précédant celui au cours duquel le congé est pris, multiplié par le nombre de jours de congé. [...] »

5.2 Appréciation de la Cour

En premier lieu, La Cour examine le droit au congé annuel payé et rappelle que ce droit constitue un principe essentiel du droit social de l'Union auquel aucune dérogation n'est admise et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes doit respecter les limites expressément prévues par la directive 2003/88.

En outre, la Cour précise que la notion de « congé annuel payé », prévue à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, implique que le travailleur perçoive sa rémunération habituelle pendant les quatre semaines minimales de congé annuel, calculée en fonction des périodes effectivement travaillées dans le cadre de son contrat. L'objectif est de lui garantir, pendant ses congés, une situation salariale comparable à celle des périodes de travail.

En conséquence, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, s'oppose à une réglementation nationale qui exclut du calcul de la rémunération du congé annuel payé les revenus liés au travail effectivement accompli dans le cadre d'un CDD à temps partiel. Le fait que le salarié soit également titulaire d'un CDI ne remet pas en cause les droits à rémunération du congé annuel attachés à son CDD.

En second lieu, la Cour examine si les accords-cadres sur le travail à durée déterminée et sur le travail à temps partiel s'appliquent aux salariés qui cumulent deux contrats de travail. Elle rappelle que leurs clauses 4, point 1, interdisent, en matière de conditions d'emploi, de traiter les travailleurs à durée déterminée ou à temps partiel moins favorablement que les travailleurs à durée indéterminée ou à temps plein placés dans une situation comparable, sauf si cette différence repose sur des raisons objectives.

Pour déterminer si cette interdiction a été respectée, la Cour constate d'abord que les salariés concernés bénéficient de la protection prévue par ces dispositions au titre de leurs CDD à temps partiel. Elle précise ensuite que la rémunération du congé annuel payé fait partie des « conditions d'emploi » couvertes par les deux accords-cadres. Elle relève également que ces salariés se trouvent dans une situation comparable à celle des enseignants en CDI à temps plein qu'ils ont remplacés, puisqu'ils exerçaient des fonctions identiques. La Cour considère, sous réserve des vérifications de la juridiction de renvoi, que les salariés concernés subissent un traitement moins favorable pour le calcul de la rémunération de leur congé annuel payé. Cette différence de traitement n'est pas justifiée par des raisons objectives, notamment par l'objectif d'assurer la continuité de l'enseignement.

Pour des raisons similaires à celles exposées ci-dessus et sous réserve des vérifications de la juridiction de renvoi, la Cour considère que les salariés concernés subissent également un traitement moins favorable dans le calcul

de l'indemnité de repas, qui constitue un élément de rémunération lié au travail effectivement accompli. Elle relève notamment que le principe du prorata temporis, prévu aux clauses 4, point 2, des deux accords-cadres, n'a pas été correctement appliqué : le calcul de cette indemnité doit aussi tenir compte du temps de travail effectué dans le cadre du CDD à temps partiel.

Par conséquent, le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale qui, lorsqu'un salarié cumule un CDI à temps plein et un CDD à temps partiel, prévoit que la rémunération du congé annuel payé et l'indemnité de repas sont calculées uniquement sur la base du CDI, sans prendre en compte l'activité exercée dans le cadre du CDD.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) a dit pour droit :

« 1) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, ainsi que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée,

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, que la rémunération due à ce salarié au titre du congé annuel payé ne tienne pas compte du temps de travail effectué et des revenus perçus dans le cadre de l'exécution de ce second contrat.

2) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81, ainsi que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70,

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale et à une pratique nationale en vertu desquelles, en cas de cumul par un salarié d'un contrat de travail à du-



rée indéterminée et à temps plein et d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel prévoyant une rémunération à l'heure, d'une part, une indemnité de repas est octroyée à ce salarié en considération du seul temps de travail effectif accompli en exécution du contrat de travail à durée

indéterminée et à temps plein et, d'autre part, le montant de cette indemnité n'est pas inclus dans le calcul de la rémunération due au titre du congé annuel payé. »