



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

- 1. Reclassement interne et licenciement avec effet immédiat pour absence injustifiée :**  
Pas d'action en nullité, mais licenciement jugé abusif, faute pour l'employeur d'avoir proposé un poste de travail adapté aux capacités résiduelles du salarié reclassé ..... **p.2**
- 2. Contrat de mission et période de carence :** Violation n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée ..... **p.4**
- 3. Notification régulière du licenciement à l'adresse du salarié :** Le salarié a pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré ..... **p.6**
- 4. Droit européen :** Traitement indirectement fondé sur la religion en cas de refus d'un État membre d'autoriser la prise en charge de soins de santé transfrontaliers lorsque l'affilié réproouve le mode de traitement pour des motifs liés à ses croyances religieuses ..... **p.10**



## 1. Reclassement interne et licenciement avec effet immédiat pour absence injustifiée :

Absence due au fait que l'employeur n'a pas proposé d'emploi adapté aux capacités résiduelles du salarié reclassé :

- nullité du licenciement ne peut pas être invoquée, faute de base légale ;
- licenciement abusif alors que l'employeur n'a pas prouvé avoir proposé un poste de travail adapté au salarié.

CA du 16 décembre 2021 N° 113/21 - III -TRAV, n° CAL-2020-00776 et CAL-2020-00928 du rôle

### 1.1 Faits

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 15 mars 2019, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., devant le Tribunal du travail, aux fins d'y entendre ordonner sa réintégration avec paiement des salaires non touchés suite à son licenciement avec effet immédiat qu'elle qualifia d'abusif.

A était au service de la société SOC 1) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, suite à un transfert d'entreprise. Son ancienneté fut prise en compte à partir du 24 juin 2000.

La dernière fonction occupée auprès de la société SOC 1) fut « Agente de nettoyage ».

Par décision du 31 août 2018, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a ordonné son reclassement professionnel interne.

Par courrier du 31 octobre 2018, la société SOC 1) licencia A avec effet immédiat, la lettre de licenciement, étant intégralement reproduite dans le jugement a quo.

Il ressort notamment de ce courrier que A qui fut licenciée pour faute grave, ne se serait pas présentée à l'entretien préalable du 23 octobre 2018, qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2018, elle aurait cessé toute communication avec son employeur et qu'à l'issue de son arrêt de travail en date du 30 septembre 2018, elle ne se serait plus présentée sur son lieu de travail pendant une période de trente jours, à savoir, jusqu'à son licenciement en date du 31 octobre 2018.

A sollicita à titre principal, l'annulation de son licenciement sur base de l'article L.551-2 du Code du travail et à titre subsidiaire, demanda de dire le licenciement abusif dès lors que les motifs de licenciement soulevés par la société SOC 1), seraient imprécis et encore contestés pour ne pas être réels et sérieux.

La société SOC 1) soutint que la demande en nullité du licenciement avec effet immédiat serait irrecevable, aucune disposition du Code du travail ne sanctionnant par la nullité, le licenciement avec effet immédiat intervenu après un reclassement interne.

Par jugement contradictoire du 6 juillet 2020, le Tribunal du travail déclara le licenciement avec effet immédiat abusif.

Pour statuer ainsi, le Tribunal du travail a jugé que l'article L.551-2 du Code du travail ne prévoyait *pas* « la sanction de la nullité d'un licenciement pour faute grave ». Étant donné que le Code du travail ne prévoyait *pas* « la réintégration d'un salarié reclassé et licencié abusivement pour faute grave », la demande de A en annulation du licenciement intervenu fut déclarée irrecevable.

Quant à la régularité du licenciement, le Tribunal du travail précisa que les faits sous-jacents aux *avertissements* détaillés dans la lettre de motivation et contestés par A avaient déjà été sanctionnés et ne constituaient qu'une énumération dans le cadre de la « *chronologie de la relation de travail entre parties* ». En conséquence, il a retenu que seul le motif de l'absence injustifiée invoqué par la société SOC 1) à l'appui du licenciement devait être examiné avant de décider que ce motif était indiqué avec la précision requise. Quant à la réalité et à la gravité de ce motif, la juridiction de première instance a vérifié sur base de l'article L.124-5(2) si les motifs du licenciement étaient réels et sérieux, pour décider, après un examen détaillé de la chronologie et de la nature des faits ayant finalement abouti à l'absence de A de son poste de travail, que la société SOC 1) n'avait pas établi le caractère injustifié de cette absence. Le Tribunal du travail a notamment mis en avant que A s'était présentée pendant plusieurs jours à son lieu de travail afin d'obtenir, postérieurement à la décision de reclassement interne, une affectation qui respectait la décision de la Commission mixte. L'employeur aurait insisté pour que la salariée occupe un poste à Wiltz, impliquant un trajet journalier de 200 km.

La société SOC 1) a interjeté appel de ce jugement.

### 1.2 Instance d'appel

L'employeur demande à la Cour, à titre principal, de confirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré irrecevable, la demande en annulation du licenciement du 31 octobre 2018 et par réformation, de déclarer le licenciement fondé et justifié.

À l'appui de ses demandes, il expose que c'est à bon droit que le Tribunal du travail a décidé que l'article L.551-2 du Code du travail ne prévoyait pas la réintégration d'un salarié reclassé. En conséquence, la demande de A en annulation du licenciement intervenu serait à déclarer irrecevable.

Quant au caractère justifié du licenciement, l'employeur maintient que les motifs seraient exposés avec précision et que si la réalité de l'absence de la salariée de son poste de travail n'était pas contestée, le désaccord existerait sur le caractère justifié ou non de cette absence. Il redéveloppe ses arguments afin d'établir que A était absente de son travail, sans avoir informé son employeur, respectivement avoir sans remis un certificat médical en bonne et due forme pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2018 au 31 octobre 2018.

La salariée demande à la Cour, notamment par réformation du premier jugement de déclarer recevable et fondée sa demande en déclaration de nullité du licenciement avec effet immédiat du 31 octobre 2018. Subsidièrement, elle demande la confirmation du premier jugement.

#### a. Quant à la recevabilité de la demande en nullité du licenciement avec effet immédiat

Loin d'être un texte légal lacunaire, l'article L.551-2<sup>1</sup> du Code du travail, exclut la possibilité de demander l'annulation d'un licenciement pour faute grave, prononcé pendant la période prévue à paragraphe 2) de cet article à l'encontre d'un salarié qui aurait bénéficié d'une mesure de reclassement interne. Le libellé de cet article étant, pour le cas d'espèce, sans équivoque possible, il n'y a pas lieu de procéder à l'analyse du moyen de A concernant l'existence d'une « **nullité virtuelle attachée à un licenciement pour faute grave, jugé irrégulier et abusif, alors que la personne concernée serait engagée dans une procédure de reclassement** ».

La demande de A en annulation du licenciement pour faute grave, doit partant être déclarée irrecevable, par confirmation du jugement entrepris.

#### b. La régularité du licenciement pour motif grave

Tel que retenu à bon droit par le Tribunal du travail, il ressort de la lecture de la lettre de licenciement du 31 octobre 2018 que **les avertissements** repris dans la lettre de motivation « **sont uniquement énumérés dans le cadre de la chronologie de la relation de travail entre parties... mais que le motif invoqué à l'appui du licenciement est une absence injustifiée du 1<sup>er</sup> au 31 octobre 2018.** » Ce motif est dès lors le seul à devoir être analysé dans le cadre de l'examen de la régularité du licenciement en cause.

#### c. La précision du motif invoqué

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, l'employeur doit énoncer avec précision les motifs du licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cour de cassation, 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

À la lecture de la lettre de licenciement du 30 octobre 2018, il ressort clairement que l'employeur reproche à A une absence injustifiée de son poste de travail pendant la période du 1<sup>er</sup> au 31 octobre 2018.

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal du travail a décidé que « **les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement** ». Le premier jugement est partant à confirmer sur ce point.

#### d. La réalité du motif de licenciement

Il va de soi que le motif invoqué à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat doit être réel, c'est-à-dire correspondre à la réalité et être établi. En l'espèce, la réalité de l'absence de A auprès de son employeur pour la période reprise dans la lettre de licenciement n'est pas contestée. Les parties sont

<sup>1</sup> Article L.551-2 (1) et (2) du Code du travail

(1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1<sup>er</sup> et L.125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, les cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

uniquement en désaccord en ce qui concerne le caractère justifié ou non de cette absence.

### e. La gravité du motif de licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (2) alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, le motif grave est défini comme étant « **tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail** », cet article précisant en son alinéa 2) que « **dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale, et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement** ».

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. En cas d'absence injustifiée, le salarié est dès lors en faute.

La Cour relève d'emblée que l'argumentation de l'employeur basée sur les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail n'est pas pertinente dans la mesure où A ne tente pas de justifier son absence du poste de travail par un état de maladie, mais par le fait que son employeur ne lui aurait pas proposé de poste conforme aux exigences médicales retenues dans la décision de la Commission mixte du 31 août 2018 et implicitement confirmée par la décision de la Commission mixte du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

A était dès lors apte à reprendre un travail auprès de son employeur dès le 1<sup>er</sup> septembre 2018, certes en tenant compte des contraintes médicales auxquelles la Commission mixte s'était référée dans sa décision du 31 août 2018.

Or la Cour constate l'absence de tout écrit de la société SOC 1) établissant les propositions concrètes de poste de travail aménagé en conformité avec la décision de la Commission mixte, alors que A de son côté, avait informé son employeur qu'elle « **était à sa disposition afin de reprendre son travail sur un poste adapté** ».

Dans son arrêt n° 106/209 du 20 juin 2019, la Cour de Cassation a décidé ce qui suit : « **les juges d'appel ayant retenu, en faisant usage de leur pouvoir d'appréciation souverain des circonstances de l'espèce, que l'absence incriminée du salarié en situation de reclassement interne était justifiée par le fait que son employeur restait en défaut de lui proposer un poste de travail adapté à sa capacité de travail, ils n'avaient pas à analyser la justification de l'absence du salarié au regard des dispositions visées au moyen.** »

En tenant compte du contexte de l'espèce tel qu'exposé ci-avant, la Cour décide que la société SOC 1) est restée en défaut d'établir que l'absence de A était injustifiée, respectivement que l'absence lui reprochée, constituait une faute grave, de sorte que le licenciement avec effet immédiat du 31 octobre 2018 est à déclarer abusif, par confirmation du jugement a quo sur ce point.

## 2. Contrat de mission et période de carence : Le non-respect par l'employeur à l'issue d'un premier contrat de mission d'une durée de carence avant de ne pourvoir le même poste par le même salarié ou par un autre salarié n'entraîne pas la requalification du contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée.

Arrêt de la Cour d'appel du 18 novembre 2021, n° CAL-2020-00863 du rôle

### 2.1 Faits

Le salarié S a fait convoquer la société anonyme A et l'établissement public CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (ci-après le CCSS) devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de voir requalifier le contrat de mission signé avec la société A en contrat à durée indéterminée, principalement, avec la société M., sinon, subsidiairement, avec la société A.

S a encore demandé à voir condamner la société A, à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, à titre principal, les montants de 10 304 euros augmentés en cours de première instance à 12 255,32 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 30 000 euros réduits à 11 105,31 euros au titre de préjudice matériel et 2 500 euros au titre de préjudice moral, sinon, à titre subsidiaire, le montant de 2 975 euros au titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licen-

ciement, outre les intérêts et une indemnité de procédure de 1 500 euros.

S a finalement demandé à voir déclarer le jugement opposable au CCSS et à lui enjoindre de rectifier ses périodes d'affiliation ainsi que l'identité de l'employeur et demandé à « **dénoncer les faits repris de la requête comme pouvant constituer une infraction pénale au titre de l'article L.134-3 (1) au Parquet de Luxembourg** ».

### 2.2 Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 6 juillet 2020, le Tribunal du travail a déclaré partiellement fondée la demande de S tendant à la requalification de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée avec la société A, a dit que S et la société A étaient liés par un contrat à durée indéterminée pendant la période du 17 octobre 2016 au 4 novembre 2018, a dit que S n'a pas

prouvé l'existence d'un licenciement en date du 4 novembre 2018, partant a déclaré non fondées ses demandes en obtention d'une indemnité de préavis, de dommages et intérêts et d'une indemnité pour irrégularité formelle, a débouté la société A de sa demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure et a déclaré le jugement commun au CCSS.

Pour statuer ainsi, le Tribunal s'est prévalu de l'article L.131-8(2) du Code du travail selon lequel, à l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris, et à l'alinéa (3) de ce même article qui précise que le contrat de mission conclu en violation des dispositions de cet article est réputé à durée indéterminée. Le Tribunal s'est en outre référé à l'article L.131-9 du Code du travail qui prévoit que dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder douze mois.

Le Tribunal a encore relevé qu'afin de garantir le caractère temporaire du travail intérimaire et pour éviter que les employeurs ne puissent recourir à des missions d'intérim successives pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, l'article L.131-11 du Code du travail a posé la règle du tiers temps selon laquelle il ne peut être recouru, à l'expiration du contrat de mission, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

En se référant à un arrêt de la Cour d'appel du 13 février 2014, n° 38846 du rôle, le Tribunal a considéré, qu'en cas de conclusion, dans la période d'interdiction expresse prévue à l'article L.131-11 du Code du travail, d'un contrat de mission avec le même salarié pour pourvoir le poste de ce salarié dont le contrat de mission a pris fin, le nouveau contrat de mission conclu en dehors des conditions de la loi et en violation de l'article L.131-11 est à considérer comme continuation du contrat de mission qui vient de prendre fin et qu'au cas où le contrat de mission conclu, renouvelé ou continué dépasse les douze mois, le contrat de mission est réputé à durée indéterminée en application de l'article L.131-8 du Code du travail.

Après une analyse minutieuse des différents contrats de mission conclus, le Tribunal a retenu qu'en l'espèce, la période de carence n'ayant pas été respectée à l'expiration des contrats de mission n°12, 13 et 14, et les contrats de mission énoncés aux n°15 à 19 ayant été conclus de manière successive et sans respecter aucune période de carence entre eux, ils étaient à considérer comme continuation des missions n°12 à 14, de sorte que la durée totale des contrats n°12 à 19, qui se sont succédés de manière continue du 17 octobre 2016 au 4 novembre 2018 pour le même poste de travail, a dépassé la limite maximale de douze mois.

Le Tribunal en a déduit qu'en application des dispositions de l'article L.131-8 (3), S et la société A étaient à considérer comme ayant été liés par un contrat à durée indéterminée

pendant la période du 17 octobre 2016 au 4 novembre 2018, date à laquelle la relation de travail a pris fin. À défaut cependant d'avoir fourni des indications sur les circonstances dans lesquelles la relation de travail a pris fin, le Tribunal a retenu que la réalité d'un licenciement n'a pas été établie, de sorte que S a été débouté de l'intégralité de ses prétentions indemnitaires.

Par exploit d'huissier de justice du 2 septembre 2020, S a relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 10 juillet 2020.

## 2.3 Raisonement des juges de la Cour d'appel

### a. Quant à l'appel incident

Dans un souci de logique juridique, il y a lieu d'analyser en premier lieu l'appel incident de la société A en ce qu'il porte sur la question de la requalification de la relation intérimaire ayant lié les parties S et A en contrat à durée indéterminée durant la période du 17 octobre 2016 au 4 novembre 2018.

Il est constant en cause que suivant divers contrats de mission signés depuis l'année 2009 entre la société de travail intérimaire A et S en tant que travailleur intérimaire, ce dernier a été mis à la disposition de la société M.

Il importe de rappeler les dispositions du Code du travail se rapportant aux contrats de mission.

Ainsi, aux termes de l'article L.131-1 du Code du travail, est considéré comme contrat de mission « **le contrat par lequel un salarié intérimaire s'engage à l'égard d'un entrepreneur de travail intérimaire, contre salaire, à accomplir auprès d'un utilisateur une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L.122-1** » et par salarié intérimaire « **le salarié qui s'engage dans le cadre d'un contrat de mission pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs pour l'accomplissement d'une tâche précise et non durable autorisée par ou en vertu de l'article L.122-1** ».

L'article L.131-8 (2) du Code du travail dispose que « **à l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder douze mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris (...)** ». L'alinéa (3) de cet article ajoute que « **le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée** ».

À propos du renouvellement des missions, l'article L.131-9 du Code du travail précise que « **dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article L.131-8 (...)** ».

L'article L.131-11 du Code du travail régit la poursuite, à l'expiration du contrat de mission, des relations contractuelles par contrat à durée déterminée ou par contrat de mission et dispose qu'à « **l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le**

*contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris (...)*».

Les dispositions légales invoquées par le salarié, en l'occurrence énoncées à l'article L.131-1 du Code du travail, qui prévoient une durée de carence à respecter, et qui selon l'appelant auraient été violées, ne prévoient pas la sanction de la requalification du contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, de sorte que la Cour n'examine le mérite de la demande de S qu'au regard de la supposée violation de l'article L.131-8 du Code du travail (dans le même sens, Cour d'appel 29 novembre 2012, n° 35983 du rôle et 12 décembre 2013, n° 38684 du rôle).

En l'espèce, force est de constater qu'entre le 17 octobre 2016 et le 4 novembre 2018, – période à laquelle S s'est limité en appel, ayant conclu à la confirmation du jugement déféré en ce qui concerne la requalification de la relation intérimaire durant ladite période –, aucun des contrats de mission, renouvellements compris, n'a excédé la durée légale de douze mois.

Il s'ensuit que par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de débouter S de sa demande en requalification de la relation intérimaire qui le liait à la société A, durant la période du 17 octobre au 4 novembre 2018, en contrat à durée indéterminée.

L'appel incident est partant fondé.

### b. Quant à l'appel principal

En l'absence de requalification en contrat à durée indéterminée, la relation de travail entre les parties a pris fin à l'expiration du terme du dernier contrat de mission, soit le 4 novembre

2018, de sorte que la question de savoir si la société A était à l'initiative de la rupture des relations de travail entre parties ne se pose pas.

Il suit de ces considérations que les demandes indemnitaires de S en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en réparation d'un préjudice matériel et moral, sinon d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, ne sont pas fondées et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris, bien que pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté S de ses demandes en indemnisation.

Au vu des développements qui précèdent, les demandes de S, non autrement explicitées, « d'enjoindre au CCSS de rectifier les périodes d'affiliation ainsi que l'identité de l'employeur » et de « dénoncer les faits repris ci-dessus comme pouvant constituer une infraction pénale au titre de l'article L.134-3(1) au Parquet de Luxembourg » sont, dès lors, également à rejeter. Il s'y ajoute que S ne précise pas les faits susceptibles de caractériser une violation de telle ou telle disposition énoncée à l'article évoqué.

Il s'ensuit que l'appel principal n'est pas fondé.

### c. Quant aux demandes en allocation d'indemnités de procédure

C'est à juste titre, et par des motifs que la Cour adopte, que le Tribunal a déclaré non fondée la demande la société A en allocation d'une indemnité de procédure.

La condition d'iniquité n'étant pas remplie, la demande de la société A en octroi d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

Au vu de l'issue de son recours, S est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Le présent arrêt est à déclarer commun au CCSS.

## 3. Notification régulière du licenciement à l'adresse du salarié : Le salarié a pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré.

Arrêt de la Cour d'appel du 24 mars 2022, n° CAL-2021-00596 du rôle

### 3.1 Faits et première instance

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 juillet 2020, A a fait convoquer la société anonyme SOC 1) S.A. (ci-après la société SOC 1)) devant le Tribunal du travail de Luxembourg. A a demandé au Tribunal de constater que la société SOC 1) a procédé à son licenciement oral et de déclarer ledit licenciement abusif pour absence de motifs et pour avoir été prononcé en violation de l'article L.121-6 du Code du travail. Il a réclamé la condamnation de la

société SOC 1) à lui payer une indemnisation de son préjudice matériel, de son préjudice moral et une indemnité compensatoire de préavis.

À l'appui de ses demandes, A a exposé avoir été engagé par la société SOC 1) suivant contrat de travail du 31 décembre 2015, ayant pris effet au 7 janvier 2016, en qualité d'aide-monteur. Il se serait vu adresser une déclaration de sortie de la part du Centre commun de la sécurité sociale avec l'information que son activité prendrait fin le 31 mai 2020, sans qu'il

n'ait jamais reçu notification d'une quelconque lettre de licenciement.

Lors d'un entretien téléphonique avec l'employeur, ce dernier aurait affirmé qu'il était licencié. Par cette déclaration, l'employeur aurait manifesté sa volonté claire et non équivoque de mettre fin aux relations de travail. Ce licenciement serait ipso facto abusif, un licenciement oral étant considéré comme un licenciement avec effet immédiat dont les motifs font forcément défaut.

A a ensuite soutenu qu'en tout état de cause, le licenciement était abusif pour être intervenu alors qu'il aurait été incapable de travailler. Il aurait dûment informé l'employeur de sa maladie et aurait fait parvenir les certificats d'incapacité de travail à ce dernier par courrier recommandé.

La société SOC 1) n'aurait réservé aucune suite à une mise en demeure de régulariser la situation, lui ayant été adressée par A le 19 juin 2020.

À l'audience des plaidoiries de première instance, A a, à titre subsidiaire, fait valoir que le comportement de l'employeur ayant consisté à le désaffilier auprès du Centre commun de la sécurité sociale et son manque de réactivité traduisaient une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail. Ce comportement serait encore à assimiler à un licenciement oral ipso facto abusif.

Il a, en outre, fait plaider que le licenciement avec préavis n'aurait pu produire aucun effet juridique, le courrier de licenciement ayant été envoyé à une adresse où il n'aurait plus résidé depuis une année.

À titre plus subsidiaire, il a fait contester la précision et le caractère réel et sérieux du motif économique spontanément allégué par l'employeur dans sa lettre de licenciement.

Répliquant que A restait en défaut d'établir avoir été licencié oralement, la société SOC 1) a demandé à le voir débouter de ses demandes indemnitaires.

Elle a expliqué avoir licencié le salarié avec préavis en date du 19 mars 2020 par l'envoi d'un courrier recommandé à son adresse privée. Elle a contesté avoir été informée d'un changement d'adresse du salarié au mois d'avril 2019.

Le licenciement ne serait pas intervenu en période de protection en raison de la maladie du salarié, ce dernier n'ayant pas satisfait aux obligations d'information prévues à l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour autant que le salarié entende en termes de plaidoiries contester les motifs du licenciement écrit avec préavis et réclamer une indemnisation du chef de ce licenciement, cette demande serait à déclarer irrecevable en ce qu'elle constituerait une demande nouvelle, non contenue dans la requête introductive d'instance.

À titre tout à fait subsidiaire, la société SOC 1) a contesté les montants réclamés en leur principe et leur quantum.

Par jugement du 23 mars 2021, le Tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a notamment :

- déclaré la demande recevable en la forme ;
- déclaré les demandes indemnitaires de A liées à un licenciement oral non fondées ;
- déclaré irrecevable la demande subsidiaire de A tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2020 et à se voir indemniser de ce chef ;
- rejeté la demande en exécution provisoire du jugement ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que **si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse respectivement de tout changement de domicile.**

Elle a considéré que l'envoi de la lettre de licenciement était prouvé au vu du récépissé de dépôt d'un courrier recommandé, établi le 24 mars 2020 à 14h48 au bureau des postes de Luxembourg-Gare et indiquant comme destinataire A, demeurant à X, (...).

Le Tribunal du travail a constaté que les pièces versées au dossier renseignaient trois adresses différentes de A, à savoir une adresse à X, reprise au contrat de travail et sur les fiches de salaire, une adresse à Y, où le concerné soutenait résider depuis fin mars 2019 et finalement une adresse à Z, à laquelle le Centre commun de la sécurité sociale avait envoyé la désaffiliation du salarié en avril 2020, désaffiliation réceptionnée par ce dernier, malgré le fait qu'il n'y résidait pas.

Il a ensuite écarté deux attestations testimoniales de collègues de travail du salarié, tendant à établir que ce dernier avait informé l'employeur de son changement d'adresse, au motif que les attestations étaient imprécises et étaient rédigées en des termes exactement identiques.

L'offre de preuve par l'audition de témoins, présentée par A en vue d'établir la communication de son certificat de résidence à un certain B – dont les qualités et fonctions n'avaient pas été précisées – a été rejetée pour manque de pertinence.

Le Tribunal a encore noté que l'envoi recommandé RR (...) LU à l'adresse à X avait été retourné avec la mention « **avisé** ».

Considérant que **le courrier de licenciement avait été régulièrement notifié à la seule adresse connue et communiquée comme étant celle du domicile ou de la résidence effective de A, qui s'était lui-même mis dans la situation de ne pouvoir réceptionner ledit courrier, le Tribunal a retenu que le licenciement avait produit l'effet juridique escompté.**

Il a ensuite dit qu'aucun licenciement oral prononcé par l'employeur au cours d'un entretien téléphonique n'avait été établi et que la désaffiliation du salarié avec effet au 31 mai 2020

n'était pas non plus à qualifier de licenciement oral, cette désaffiliation n'ayant été que la conséquence du licenciement avec préavis.

La demande en indemnisation du chef d'un licenciement oral, avec effet immédiat, a donc été déclarée non fondée.

La demande subsidiaire de A tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2020, faute pour l'employeur d'établir la matérialité des motifs indiqués spontanément dans le courrier de licenciement, a été déclarée irrecevable en ce qu'elle constituait une demande nouvelle de par sa cause par rapport au contrat judiciaire formé par la requête introductive d'instance.

### 3.2 Instance d'appel

De ce jugement, qui lui avait été notifié le 10 avril 2021, A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 30 avril 2021.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande, à titre principal, à la Cour de déclarer abusif le licenciement oral intervenu par téléphone à son encontre.

À titre subsidiaire, il demande à voir déclarer abusif le licenciement par courrier daté au 19 mars 2020, pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

À titre plus subsidiaire, il demande à la Cour de dire que le licenciement intervenu par courrier daté au 19 mars 2020 n'a pas pu produire d'effets juridiques, pour avoir été envoyé à la mauvaise adresse et que, dès lors, sa désaffiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale et « *la non-réactivité* » de l'employeur ont constitué un licenciement oral abusif.

Il réclame la condamnation de la société SOC 1) à lui payer l'indemnisation de ses préjudices moral et matériel.

À l'appui de son appel, A maintient qu'il a été licencié oralement par téléphone et que ce licenciement, intervenu avec effet immédiat et sans indication de motifs, est à déclarer abusif.

Il fait ensuite grief au Tribunal du travail d'avoir déclaré irrecevable sa demande subsidiaire, tendant à voir déclarer abusif le licenciement intervenu par courrier daté au 19 mars 2020. Cette demande présenterait un lien suffisant avec la demande initiale en indemnisation du chef de licenciement oral abusif. L'appelant ajoute qu'il n'a pu contester le licenciement intervenu par courrier daté au 19 mars 2020 en temps utile, pour n'avoir pris connaissance du courrier litigieux qu'au cours de la première instance.

A fait plaider que le courrier de licenciement du 19 mars 2020 a été remis à la poste le 24 mars 2020, après la réception par l'employeur, le même jour, à 8.37 heures, d'un SMS contenant le certificat médical relatif à son arrêt de travail du 23 mars au 12 avril 2020. Le licenciement avec préavis serait donc abusif pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour établir que son employeur avait été informé de son changement d'adresse, A verse copie d'un courriel adressé à la société SOC 1) le 1<sup>er</sup> avril 2019, contenant en annexe une attestation d'assurance habitation et une déclaration sur l'honneur concernant sa nouvelle adresse. Il produit, en outre, une attestation testimoniale établie par son ancien collègue de travail, C, qui affirme qu'au mois d'avril 2019, l'appelant a remis son certificat de résidence et son assurance habitation à B, agissant en tant que chargé d'affaires pour le compte de la société SOC 1).

La société SOC 1) conclut à la confirmation du jugement entrepris, par adoption des motifs de la juridiction de première instance.

Elle maintient qu'elle n'a pas été informée du changement d'adresse de A avant l'envoi de la lettre de licenciement. Elle souligne, par ailleurs, que le carton rose de l'accusé de réception de l'envoi recommandé portait la mention « *avisé* » et « *absent* ». Le facteur aurait donc bien trouvé une boîte aux lettres au nom de A à l'adresse renseignée dans la lettre de licenciement.

L'intimée conteste, en outre, avoir reçu un SMS contenant un certificat d'incapacité de travail du salarié le 24 mars 2020 ou avoir été informée autrement de la maladie du salarié avant la notification de la lettre de licenciement.

Elle conteste finalement avoir licencié oralement A.

### 3.3 Appréciation de la Cour d'appel

L'ordre de subsidiarité ne liant pas le juge, la Cour devra, en premier lieu, analyser la question des effets produits par le courrier de licenciement avec préavis, envoyé le 24 mars 2020 à A demeurant à l'adresse à X, (...), avant de se prononcer sur l'existence d'un éventuel licenciement oral.

La société SOC 1) soutient avoir licencié A avec préavis par l'envoi d'un courrier recommandé daté au 19 mars 2020 à son adresse privée.

Elle verse copie du récépissé de dépôt d'un courrier recommandé, établi le 24 mars 2020 à 14h48 au bureau des postes de Luxembourg-Gare et indiquant comme destinataire A, demeurant à X, (...). Elle verse également copie de l'avis de réception, qui porte la mention « *avisé le 30 avril 2020* » et sur lequel la case « *absent* » est cochée.

A affirme ne plus avoir habité à X au moment de l'expédition du courrier litigieux, mais à Y, (...).

Aux termes de l'article L.124-3 (1) du Code du travail « ***l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.*** »

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, il découle de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement à la connaissance du

salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification de la lettre de licenciement par la voie postale soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

**Si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entre-temps** (voir en ce sens : Cour d'appel, 8 juillet 2010, n° 34518 du rôle ; 10 juillet 2014, n° 39378 du rôle).

Il appartient, en l'espèce, à A d'établir non seulement que son adresse n'était plus à X, (...) le 24 mars 2020, mais également qu'il avait dûment informé son employeur de son changement d'adresse avant cette date.

L'appelant verse copie d'un courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019, indiquant comme destinataires D, « Q » et B et portant en annexe une « **Attestation d'assurance Contrat Habitation** » relative à un logement à F(...) Y, (...), ainsi qu'une attestation sur l'honneur du 1<sup>er</sup> avril 2019, aux termes de laquelle il déclare être domicilié à la prédite adresse depuis le 29 mars 2019.

À admettre que ce courriel ait été envoyé à la société SOC 1), il n'est cependant pas établi, à l'exclusion de tout doute et face aux contestations de cette dernière, qu'il ait effectivement été réceptionné (voir en ce sens : Cour d'appel, 21 décembre 2011, n° 31982 du rôle).

Dans une attestation testimoniale établie le 25 septembre 2020, C, ancien collègue de travail de l'appelant, affirme « **avoir été témoin des faits que Mr A a bien remis son certificat de résidence et assurances habitation en mains propres à Mr B agissant en tant que chargé d'affaires pour le compte de la société SOC 1) techniques du batiments au mois d'avril 2019** ».

Indépendamment du fait que la date exacte de la remise des documents litigieux n'est pas précisée, il ne résulte pas de la prédite attestation qu'en sa qualité de « **chargé d'affaires** », B représentait la société SOC 1) ou assumait des responsabilités en matière de **gestion du personnel** au sein de celle-ci. Il ne peut pas non plus être déduit de l'attestation que B ait effectivement continué les documents à un **représentant de la société**. Il convient encore de noter que B n'est pas indiqué comme témoin par l'appelant.

L'attestation produite n'est, par conséquent, pas pertinente et il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de C.

Il s'ensuit que **A n'a pas établi avoir informé son ancien employeur de son changement d'adresse avant l'envoi de la lettre de licenciement à l'adresse figurant dans le contrat de travail** et les fiches de salaire. Il s'y ajoute qu'au vu de la mention « *avisé* », apposée sur l'avis de réception, il faut admettre qu'une boîte aux lettres au nom de A se trouvait toujours sur les lieux.

**En l'absence de preuve que l'employeur ait eu connaissance du changement d'adresse du salarié, il convient de retenir, à l'instar du Tribunal du travail, que la notification du licenciement à l'adresse X, (...), était régulière.** Le licenciement avec préavis a donc produit ses effets le 24 mars 2020, jour de la remise à la poste de la lettre recommandée de licenciement.

Dans l'hypothèse où il serait retenu qu'il a été licencié par courrier recommandé du 24 mars 2020, A demande à la Cour de déclarer abusif ce licenciement pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

C'est à juste titre que le Tribunal du travail a dit que la demande de A tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2020 et à se voir indemniser de ce chef, constituait une demande nouvelle, dans la mesure où elle se distinguait, de par sa cause, de la demande en indemnisation du chef d'un licenciement oral, contenue dans la requête introductive de première instance (voir en ce sens : Cour d'appel, 4 novembre 2004, n° 28032 et 28847 du rôle ; 6 juin 2013, n° 35956 du rôle).

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce que, face aux contestations afférentes de la société SOC 1), il a déclaré irrecevable la demande.

Il devient, dès lors, oiseux d'analyser si la capture d'écran de GSM produite par A est de nature à établir que l'employeur a été informé de son incapacité de travail avant l'expédition de la lettre de licenciement et si le licenciement intervenu était basé sur des motifs réels et sérieux.

Le licenciement avec préavis du 24 mars 2020 ayant mis fin aux relations de travail avec effet au 31 mai 2020, A ne saurait se prévaloir d'un prétendu licenciement oral intervenu par l'effet de sa désaffiliation ou au cours d'un entretien téléphonique concernant sa désaffiliation.

Le jugement entrepris est, par conséquent, également à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande en indemnisation du chef d'un licenciement oral.

## 4. Droit européen : Le refus d'un État membre d'accorder une autorisation préalable pour le remboursement des coûts de soins de santé transfrontaliers lorsqu'un traitement hospitalier efficace est disponible dans cet État mais que les croyances religieuses de l'affilié reprochent le mode de traitement utilisé, instaure une différence de traitement indirectement fondée sur la religion.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre), du 29 octobre 2020, A contre Veselības ministrija, C-243/19

### 4.1 Faits et procédure

Le fils du requérant devait subir une opération à cœur ouvert. Cette opération était disponible dans l'État membre d'affiliation de ce dernier, la Lettonie, mais ne pouvait être réalisée sans transfusion sanguine. Or, le requérant s'est opposé à ce mode de traitement au motif qu'il était témoin de Jéhovah, et a dès lors demandé au Nacionālais veselības dienests (service national de santé, Lettonie) de délivrer une autorisation permettant à son fils de bénéficier de soins de santé programmés en Pologne, où l'opération pouvait être effectuée sans transfusion sanguine. La demande a été refusée par le service de santé letton et le requérant a introduit un recours contre cette décision. Néanmoins, le recours a été rejeté par un jugement en première instance, qui a par la suite été confirmé en appel.

Entre-temps, le fils du requérant au principal a été opéré du cœur en Pologne, sans transfusion sanguine.

Dans ces circonstances, le Augstākā tiesa (Senāts) (Cour suprême, Lettonie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Les dispositions combinées de l'article 20, paragraphe 2, du règlement n° 883/2004 et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte doivent-elles être interprétées en ce sens qu'un État membre peut refuser l'autorisation mentionnée à l'article 20, paragraphe 1, dudit règlement lorsque, dans l'État de résidence de la personne, un traitement hospitalier dont l'efficacité médicale ne soulève aucun doute est disponible, mais que le mode de traitement utilisé n'est pas conforme aux convictions religieuses de la personne ?

2) Les dispositions combinées de l'article 56 TFUE, de l'article 8, paragraphe 5, de la directive 2011/24 et de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte doivent-elles être interprétées en ce sens qu'un État membre peut refuser l'autorisation mentionnée à l'article 8, paragraphe 1, de ladite directive lorsque, dans l'État d'affiliation de la personne, un traitement hospitalier dont l'efficacité médicale ne soulève aucun doute est disponible, mais que le mode de traitement utilisé n'est pas conforme aux convictions religieuses de la personne ? »

### DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

#### Charte européenne des droits fondamentaux

##### Article 21, paragraphe 1

« 1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

#### Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

##### Article 20

- « 1. À moins que le présent règlement n'en dispose autrement, une personne assurée se rendant dans un autre État membre aux fins de bénéficier de prestations en nature pendant son séjour demande une autorisation à l'institution compétente.
2. La personne assurée qui est autorisée par l'institution compétente à se rendre dans un autre État membre aux fins d'y recevoir le traitement adapté à son état bénéficie des prestations en nature servies, pour le compte de l'institution compétente, par l'institution du lieu de séjour, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, comme si elle était assurée en vertu de cette législation. L'autorisation est accordée lorsque les soins dont il s'agit figurent parmi les prestations prévues par la législation de l'État membre sur le territoire duquel réside l'intéressé et que ces soins ne peuvent lui être dispensés dans un délai acceptable sur le plan médical, compte tenu de son état actuel de santé et de l'évolution probable de la maladie.
  3. Les paragraphes 1 et 2 s'appliquent mutatis mutandis aux membres de la famille de la personne assurée.
  4. Si les membres de la famille de la personne assurée résident dans un État membre, autre que l'État membre où réside la personne assurée, et que cet État membre a opté pour le remboursement sur la base de montants fixes, le coût des prestations en nature visées au paragraphe 2 est pris en charge par l'institution du lieu de résidence

des membres de la famille. Dans ce cas, aux fins du paragraphe 1, l'institution du lieu de résidence des membres de la famille est considérée comme l'institution compétente. »

### Directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers

#### Article 7

« 1. Sans préjudice du règlement 883/2004 et sous réserve des dispositions des articles 8 et 9, l'État membre d'affiliation veille à ce que les frais engagés par une personne assurée qui reçoit des soins de santé transfrontaliers soient remboursés, si les soins de santé en question font partie des prestations auxquelles la personne assurée a droit dans l'État membre d'affiliation.

[...]

3. C'est à l'État membre d'affiliation qu'il revient de déterminer, que ce soit à un niveau local, régional ou national, les soins de santé pour lesquels une personne assurée a droit à la prise en charge correspondante des coûts et le niveau de prise en charge desdits coûts, indépendamment du lieu où les soins de santé sont dispensés.
4. Les coûts des soins de santé transfrontaliers sont remboursés ou payés directement par l'État membre d'affiliation à hauteur des coûts qu'il aurait pris en charge si ces soins de santé avaient été dispensés sur son territoire, sans que le remboursement excède les coûts réels des soins de santé reçus.

Lorsque l'intégralité du coût des soins de santé transfrontaliers est supérieure au montant qui aurait été pris en charge si les soins avaient été dispensés sur son territoire, l'État membre d'affiliation peut décider néanmoins de rembourser l'intégralité du coût.

[...]

8. L'État membre d'affiliation ne soumet pas le remboursement des coûts des soins de santé transfrontaliers à une autorisation préalable, à l'exception des cas visés à l'article 8.
9. L'État membre d'affiliation peut limiter l'application des règles relatives au remboursement des soins de santé transfrontaliers pour des raisons impérieuses d'intérêt général telles que des impératifs de planification liés à l'objectif de garantir sur le territoire de l'État membre concerné un accès suffisant et permanent à une gamme équilibrée de soins de qualité élevée ou à la volonté d'assurer une maîtrise des coûts et d'éviter autant que possible tout gaspillage de ressources financières, techniques et humaines.

[...]»

#### Article 8

« 1. L'État membre d'affiliation peut mettre en place un régime d'autorisation préalable pour le remboursement des coûts des soins de santé transfrontaliers, conformément au présent article et à l'article 9. Le régime d'autorisation préalable, y compris les critères, l'application de ceux-ci et les décisions individuelles de refus d'autorisation préalable, se limite à ce qui est nécessaire et proportionné à l'objectif poursuivi et ne peut constituer un moyen de discrimination arbitraire ni une entrave injustifiée à la libre circulation des patients.

2. Les soins de santé susceptibles d'être soumis à autorisation préalable sont limités aux soins de santé qui :

- a) sont soumis à des impératifs de planification liés à l'objectif de garantir sur le territoire de l'État membre concerné un accès suffisant et permanent à une gamme équilibrée de soins de qualité élevée ou à la volonté d'assurer une maîtrise des coûts et d'éviter autant que possible tout gaspillage de ressources financières, techniques et humaines et :
  - i) impliquent le séjour du patient concerné à l'hôpital pour au moins une nuit ; ou
  - ii) nécessitent un recours à des infrastructures ou à des équipements médicaux hautement spécialisés et coûteux ;

[...]

5. Sans préjudice du paragraphe 6, points a) à c), l'État membre d'affiliation ne peut refuser d'accorder une autorisation préalable si le patient a droit aux soins de santé concernés, conformément à l'article 7, et si ces soins de santé ne peuvent être dispensés sur son territoire dans un délai acceptable sur le plan médical, sur la base d'une évaluation médicale objective de l'état pathologique du patient, de ses antécédents, de l'évolution probable de sa maladie, du degré de sa douleur et/ou de la nature de son handicap au moment du dépôt ou du renouvellement de la demande d'autorisation.

6. L'État membre d'affiliation peut refuser d'accorder une autorisation préalable pour les raisons suivantes :

[...]

- d) ces soins de santé peuvent être dispensés sur son territoire dans un délai acceptable sur le plan médical, compte tenu de l'état de santé du moment de chaque patient concerné et de l'évolution probable de sa maladie ».

## DROIT LETTON

### Veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtība » (décret du Conseil des ministres no 1529, concernant l'organisation et le financement des soins de santé), du 17 décembre 2013 (Latvijas Vēstnesis, 2013, n° 253)

#### Point 293

« 1. En application du règlement n° 883/2004 et du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil, du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement n° 883/2004 (JO 2009, L 284, p. 1), le service de santé délivre les documents suivants, attestant le droit d'une personne de bénéficier, dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse, de soins de santé financés par le budget de l'État :

[...]

2. le formulaire S2, intitulé "Attestation du droit à un traitement programmé", qui permet de bénéficier des soins de santé programmés indiqués sur le formulaire, dans le pays et dans le délai qui y sont mentionnés [...]

#### Point 310

« Le service de santé délivre le formulaire S2 à une personne qui a le droit de bénéficier de soins de santé couverts par le budget de l'État et qui souhaite bénéficier de soins de santé programmés dans un autre État membre de l'Union ou de l'EEE ou en Suisse, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1. les soins de santé sont couverts par le budget de l'État conformément à la réglementation applicable à de tels soins ;
2. à la date d'examen de la demande, aucun des établissements de santé mentionnés au point 7 du présent décret ne peut assurer les soins de santé et un avis justifié en ce sens par l'établissement en question a été obtenu ;
3. les soins en question sont nécessaires à la personne pour éviter une dégradation irréversible des fonctions vitales et de l'état de santé, compte tenu de l'état de santé de la personne au moment de l'examen de celle-ci et de l'évolution prévisible de la maladie.

[...]

## 4.2 Appréciation de la Cour

En premier lieu, la Cour dit pour droit que l'article 20, paragraphe 2, du règlement n° 883/2004, lu à la lumière de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, ne s'oppose pas à ce que l'État membre de résidence de l'assuré refuse d'accorder à ce dernier l'autorisation préalable lorsqu'un traitement hospitalier dont l'efficacité ne fait aucun doute est disponible, mais que

les croyances religieuses de l'assuré réprouvent le mode de traitement utilisé.

À cet égard, la Cour a constaté que le refus d'accorder l'autorisation préalable prévue par le règlement n° 883/2004 introduit une différence de traitement qui est indirectement fondée sur la religion ou les croyances religieuses. En effet, les patients qui subissent une intervention médicale avec transfusion sanguine voient les coûts correspondants couverts par la sécurité sociale de l'État membre de résidence. En revanche, ceux qui, pour des raisons religieuses, décident de ne pas subir une telle intervention dans cet État membre et de recourir, dans un autre État membre, à un traitement auquel ne s'opposent pas leurs croyances religieuses, ne bénéficient pas de la couverture de ces coûts dans leur État membre de résidence.

Une telle différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable et qu'elle est proportionnée au but poursuivi. La Cour a estimé que tel était le cas en l'espèce. Elle a d'abord observé que, si des prestations en nature dispensées dans un autre État membre donnent lieu à des coûts plus élevés que ceux liés aux prestations qui auraient été dispensées dans l'État membre de résidence de l'assuré, l'obligation d'un remboursement intégral peut engendrer des surcoûts à l'égard de ce dernier État membre.

Elle a ensuite constaté que si l'institution compétente était contrainte de tenir compte des croyances religieuses de l'assuré, de tels surcoûts pourraient, au vu de leur imprévisibilité et de leur ampleur potentielle, entraîner un risque pour la nécessité de protéger la stabilité financière du système de l'assurance maladie, laquelle constitue un objectif légitime reconnu par le droit de l'Union.

La Cour en a conclu que, en l'absence d'un régime d'autorisation préalable axé sur des critères exclusivement médicaux, l'État membre d'affiliation serait exposé à une charge financière additionnelle, difficilement prévisible et susceptible d'entraîner un risque pour la stabilité financière de son système d'assurance maladie. Par conséquent, l'absence de prise en compte des croyances religieuses de l'intéressé apparaît comme une mesure justifiée, qui satisfait à l'exigence de proportionnalité.

En second lieu, la Cour a jugé que l'article 8, paragraphes 5 et 6, sous d), de la directive 2011/24, lu à la lumière de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, s'oppose à ce que l'État membre d'affiliation d'un patient refuse d'accorder à ce dernier l'autorisation prévue à l'article 8, paragraphe 1, de cette directive lorsque, dans cet État membre, un traitement hospitalier, dont l'efficacité médicale ne soulève aucun doute, est disponible mais que les croyances religieuses de ce patient réprouvent le mode de traitement utilisé. Il en irait autrement si ce refus était objectivement justifié par un but légitime tenant au maintien d'une capacité de soins de santé ou d'une compétence médicale et constituait un moyen approprié et nécessaire permettant d'atteindre ce but, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

À cet égard, la Cour a d'abord relevé que l'objectif relatif à la nécessité de protéger la stabilité financière du système de sécurité sociale ne peut être invoqué par le gouvernement letton pour justifier le refus d'accorder l'autorisation prévue à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2011/24 dans des circonstances telles que celles au principal. En effet, le système de remboursement mis en place par le règlement n° 883/2004 se distingue de celui prévu par la directive 2011/24 en ce que le remboursement prévu par celle-ci, d'une part, est calculé sur la base des tarifs applicables aux soins de santé dans l'État membre d'affiliation et, d'autre part, n'excède pas les coûts réels des soins de santé reçus lorsque le coût des soins dispensés dans l'État membre d'accueil est inférieur à celui des soins dispensés dans l'État membre d'affiliation. Du fait de cette double limite, le système de santé de l'État membre d'affiliation n'est pas susceptible d'être soumis à un risque de surcoûts lié à la prise en charge des soins transfrontaliers et cet État membre ne sera, en principe, pas exposé à une charge financière additionnelle dans le cas d'un soin transfrontalier.

En ce qui concerne l'objectif légitime tenant au maintien d'une capacité de soins de santé ou d'une compétence médicale, la Cour a observé que le refus de délivrer l'autorisation préalable prévue à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2011/24, au motif que ne sont pas satisfaites les exigences prévues aux paragraphes 5 et 6 du même article, introduit une différence de traitement indirectement fondée sur la religion. Elle a précisé que, pour apprécier si cette différence de traitement est proportionnée à l'objectif poursuivi, la juridiction de renvoi devra examiner si la prise en compte des croyances religieuses des patients lors de la mise en œuvre de l'article 8, paragraphes 5 et 6, de la directive 2011/24 peut entraîner un risque pour la planification de traitements hospitaliers dans l'État membre d'affiliation.

### 4.3 Décision de la Cour

- 1) L'article 20, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, lu à la lumière de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que l'État membre de résidence de l'assuré refuse d'accorder à ce dernier l'autorisation prévue à l'article 20, paragraphe 1, de ce règlement lorsque, dans cet État membre, un traitement hospitalier, dont l'efficacité médicale ne soulève aucun doute, est disponible, mais que les croyances religieuses de cet assuré réproouvent le mode de traitement utilisé.
- 2) L'article 8, paragraphe 5 et paragraphe 6, sous d), de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil, du 9 mars 2011, relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers, lu à la lumière de l'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que l'État membre d'affiliation d'un patient refuse d'accorder à ce dernier l'autorisation prévue à l'article 8, paragraphe 1, de cette directive lorsque, dans cet État membre, un traitement hospitalier, dont l'efficacité médicale ne soulève aucun doute, est disponible mais que les croyances religieuses de ce patient réproouvent le mode de traitement utilisé, à moins que ce refus ne soit objectivement justifié par un but légitime tenant au maintien d'une capacité de soins de santé ou d'une compétence médicale, et ne constitue un moyen approprié et nécessaire permettant d'atteindre ce but, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.