



# INFOS JURIDIQUES



DROIT

## FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

### SOMMAIRE

1. **Harcèlement moral** : Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement, même si ces faits ne sont pas établis. Un licenciement prononcé en raison de cette dénonciation est nul. .... p.2
2. **Allocations familiales** : Le calcul du complément différentiel par la CAE ne doit tenir compte que des prestations familiales versées dans l'État membre de résidence qui ont la même nature (caractéristiques, conditions d'octroi, objet et finalité identiques) que les allocations familiales. .... p.4
3. **Promesse d'embauche** : Une promesse d'embauche ne constitue pas un contrat de travail en l'absence d'engagement ferme de l'employeur. .... p.6
4. **Reclassement interne** : La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'ADEM dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail. .... p.7
5. **Droit européen** : Le partage d'un domicile commun suffit-il à établir que le travailleur frontalier pourvoit à l'entretien de l'enfant de son conjoint ou partenaire enregistré aux fins de l'octroi des allocations familiales ? ..... p.9

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. Harcèlement moral : Un salarié ne peut pas être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement, même si ces faits ne sont pas établis. Un licenciement prononcé en raison de cette dénonciation est nul.

Ordonnance de la Cour d'appel du 26 juin 2025, n°CAL-2025-00376 du rôle

## 1.1 Faits et procédure

Un salarié a été engagé par la commune en 1996 en qualité d'ouvrier communal et occupe depuis 2008 le poste de « *Vorarbeiter* ». Par courrier du 29 août 2024, adressé par son mandataire, il a dénoncé des faits de harcèlement moral qu'il estime avoir subis depuis plusieurs mois de la part de la bourgmestre. L'employeur a indiqué qu'il allait diligenter une enquête interne, confiée à un prestataire externe, afin de vérifier le bien-fondé des accusations.

À l'issue de cette enquête, le salarié a été convoqué à un entretien préalable le 18 décembre 2024, puis licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 20 décembre 2024. Entre-temps, par courrier du 12 décembre 2024, il avait saisi l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur base de l'article L. 246-3 (5) du Code du travail.

Estimant avoir été licencié en représailles pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, le salarié a saisi la présidente du tribunal du travail par requête du 3 janvier 2025, en demandant principalement la nullité du licenciement, invoquant l'absence de délibération préalable du collège des bourgmestre et échevins ainsi que la violation des articles L. 246-4 et L. 010-2 du Code du travail, et sollicitant son maintien ou sa réintégration. Il a également critiqué la neutralité de l'enquête, le défaut de communication du rapport, ainsi que la publication des conclusions dans un support communal.

L'employeur a contesté toute mesure de représailles et a soutenu que le licenciement reposait sur trois motifs distincts, à savoir des accusations mensongères de harcèlement, des faits de harcèlement moral commis par le salarié à l'encontre de collègues, et une dénonciation jugée abusive auprès de l'ITM, en s'appuyant sur le rapport d'enquête et plusieurs attestations testimoniales.

Par ordonnance du 11 mars 2025, la présidente du Tribunal du travail s'est déclarée incompétente pour statuer sur la nullité fondée sur la loi communale, a déclaré la demande recevable pour le surplus mais non fondée sur le terrain des articles L. 246-4 et L. 010-2 du Code du travail, et a rejeté la demande de réintégration. Elle a retenu que le salarié n'avait pas établi avoir été licencié par représailles à sa dénonciation de faits de harcèlement moral.

Le salarié a interjeté appel de cette ordonnance par requête déposée le 22 avril 2025 au greffe de la Cour d'appel.

## 1.2 Arguments de l'employeur

Reprochant au salarié d'avoir saisi la Cour d'appel par sa requête d'appel, et non le magistrat président la chambre de la Cour d'appel compétente en matière de droit du travail, comme le prévoit l'article L. 246-4 (3), alinéa 3, du Code du travail, l'employeur conclut, à titre principal, à la nullité de l'acte d'appel, voire à l'irrecevabilité de l'appel.

L'employeur, fait valoir que, contrairement à l'argumentation du salarié, le licenciement du 20 décembre 2024 ne saurait être qualifié de mesure de représailles au sens de l'article L. 246-4 du Code du travail. Selon l'employeur, le licenciement du salarié serait au contraire fondé sur trois motifs distincts, sans lien avec la dénonciation d'actes de harcèlement moral. Il soutient que le salarié se méprendrait sur la portée de l'article L. 246-4 du Code du travail, lequel ne lui conférerait aucune protection générale contre le licenciement.

S'agissant de la dénonciation d'actes de harcèlement moral imputés à la bourgmestre, l'employeur se réfère à l'enquête interne menée par un prestataire externe et au rapport d'enquête du 11 novembre 2024, lequel aurait conclu que les reproches formulés par le salarié étaient non fondés. Il reproche en outre au salarié d'avoir agi de mauvaise foi, ou à tout le moins avec une légèreté blâmable, en dénonçant des faits de harcèlement moral qui se seraient révélés inexistantes.

L'employeur réitère enfin son argument selon lequel l'objectif du salarié aurait été de nuire à la réputation de la bourgmestre. L'employeur sollicite en conséquence la confirmation de l'ordonnance entreprise, en ce qu'elle a déclaré non fondée la demande du salarié en nullité du licenciement sur le fondement de l'article L. 246-4 du Code du travail.

## 1.3 Arguments du salarié

Le salarié fait valoir avoir expressément indiqué agir sur le fondement de l'article L. 246-4 du Code du travail, et soutient que le magistrat président la chambre d'appel fait partie intégrante de la Cour d'appel. Il ajoute que, si une erreur devait être retenue, celle-ci serait imputable au greffe de la Cour d'appel, lequel a convoqué

les parties à comparaître devant le magistrat président la chambre compétente en matière de droit du travail.

Le salarié reproche à la Présidente du Tribunal du travail de ne pas avoir retenu que son licenciement du 20 décembre 2024 constitue un acte de représailles à la suite de sa dénonciation, le 29 août 2024, d'actes de harcèlement moral qu'il dit avoir subis dans le cadre de son travail de la part de la bourgmestre, ainsi qu'à la plainte adressée à l'ITM le 12 décembre 2024, sur le fondement de l'article L. 246-4 du Code du travail.

À l'appui de cette affirmation, le salarié se réfère notamment à un courriel officiel du mandataire de l'employeur du 5 septembre 2024, ainsi qu'au libellé de la lettre de licenciement du 20 décembre 2024. Il soutient que le fait que l'employeur ait invoqué d'autres motifs à l'appui du licenciement est sans pertinence, sauf à vider la protection prévue par l'article L. 246-4 du Code du travail de sa substance.

Pour être complet, le salarié fait encore valoir que la société SOCIETE2.), chargée par l'employeur de procéder à une enquête interne à la suite de la dénonciation des faits de harcèlement moral, manquerait d'objectivité et aurait établi un rapport de complaisance. Quant à la notion de représailles, le salarié se réfère à la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019, transposée en droit luxembourgeois par la loi du 16 mai 2023 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Le salarié conclut en conséquence, par réformation, à voir prononcer la nullité du licenciement du 20 décembre 2024, sur le fondement de l'article L. 246-4 du Code du travail, et à voir ordonner, par voie de conséquence, son maintien, sinon sa réintégration, auprès de l'employeur.

## 1.4 Appréciation

### a. Quant à la recevabilité de l'appel du 22 avril 2025

Il résulte de l'article L. 246-4 du Code du travail que « l'ordonnance du président de la juridiction du travail 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 (...) ».

La requête que le salarié a fait déposer au greffe de la Cour d'appel le 22 avril 2025 mentionne expressément qu'il s'agit d'une « requête d'appel sur base de l'article L. 246-4 (3) du Code du travail ».

Le mode de saisine choisi par le salarié est correct, dès lors que l'appel a été relevé par requête, conformément à l'article L. 246-4 (3), alinéa 3, du Code du travail.

Si l'intitulé de la requête indique que l'appel est porté « devant la Cour d'appel de Luxembourg », cette indication inexacte de l'entité compétente ne constitue pas une nullité de fond, mais au plus une nullité de forme, soumise à la preuve d'un grief, conformément à l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile. Or, l'employeur, partie intimée, ne fait pas valoir que cette erreur lui aurait causé un quelconque grief.

Le moyen de nullité de l'acte d'appel est dès lors à rejeter.

L'appel du salarié est recevable, ayant été introduit dans les forme et délai prévus par la loi.

### b. Quant à l'article L. 246-4 du Code du travail

Saisie d'une requête d'appel contre une ordonnance rendue par la Présidente du Tribunal du travail, en application de l'article L. 246-4 (3) du Code du travail, la Présidente de la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité et la gravité des fautes reprochées au salarié dans le courrier de licenciement du 20 décembre 2024.

Au Luxembourg, et jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, les salariés victimes d'un harcèlement moral sur le lieu de travail étaient obligés de baser leur action en dommages et intérêts sur l'article 1134 du Code civil aux termes duquel « les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention ».

Afin de combler ce vide juridique, a été introduit un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI.- Harcèlement moral », dont l'article L. 246-4 (1) et (3), pertinent pour la solution du présent litige est rédigé comme suit :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit. »

Ces dispositions établissent une protection du salarié qui protesterait contre des comportements de harcèlement moral ou les refuserait, ou qui témoignerait d'actes de harcèlement moral. Le salarié est protégé contre toutes représailles de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, collègue de tra-

vail ou personne extérieure liée à l'employeur. Toute mesure de représailles (y compris le licenciement) sera considérée comme nulle et non avenue.

Le salarié a dénoncé, par courrier du 29 août 2024, plusieurs faits qu'il qualifiait de harcèlement moral imputés à la bourgmestre. À la suite de cette dénonciation, l'employeur a annoncé l'ouverture d'une enquête interne, tout en avertissant dès le départ que de fausses accusations pourraient entraîner des sanctions. Après l'enquête, le salarié a été licencié avec effet immédiat le 20 décembre 2024, l'employeur lui reprochant principalement d'avoir déposé une dénonciation infondée, avec une légèreté blâmable, voire une intention de nuire.

Or, dans le cadre d'une demande fondée sur l'article L. 246-4 du Code du travail, le juge n'a pas à vérifier si les faits de harcèlement sont établis, mais uniquement si le licenciement constitue une mesure de représailles liée

à la dénonciation. La juridiction retient que licencier un salarié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement, au seul motif qu'une enquête conclut à leur absence, viderait la protection légale de sa substance.

La mauvaise foi ne peut résulter du seul fait que les faits dénoncés ne sont pas prouvés et suppose que le salarié ait su la fausseté des accusations, ce qui n'est pas établi en l'espèce.

Dès lors que le licenciement repose principalement sur la dénonciation de harcèlement et que la mauvaise foi du salarié n'est pas démontrée, celui-ci bénéficie de la protection de l'article L. 246-4, et le licenciement constitue une mesure de représailles.

Le licenciement est donc nul et la réintégration du salarié doit être ordonnée.

**2. Allocations familiales :** Le calcul du complément différentiel par la CAE ne doit tenir compte que des prestations familiales versées dans l'État membre de résidence qui ont la même nature (caractéristiques, conditions d'octroi, objet et finalité identiques) que les allocations familiales.

L'allocation de soutien familial versée en France au profit d'un parent isolé n'a pas la nature d'une allocation familiale. Elle ne doit donc pas être intégrée dans le calcul du complément différentiel.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 14 juillet 2025,  
n° du registre ALFA 2025/0042, n°2025/0173

## 2.1 Faits et procédure

Le litige trouve son origine dans une décision présidencielle de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) du 3 avril 2024, confirmée le 11 juin 2024 par le conseil d'administration de la caisse, par laquelle la CAE avait rejeté les contestations formées par X relatives au montant de l'allocation familiale différentielle<sup>1</sup> versée pour ses enfants A, B et C.

Dans le cadre du calcul de cette allocation différentielle, la CAE avait pris en considération plusieurs prestations familiales versées en France, à savoir :

- le complément familial ;
- l'allocation de soutien familial ;
- et l'allocation de rentrée scolaire.

La CAE estimait que ces prestations constituaient des prestations familiales de même nature, destinées à compenser les charges financières liées à la présence d'enfants, et qu'elles devaient dès lors être intégrées dans le calcul du différentiel, conformément au droit de l'Union européenne.

Contestant cette approche, X a introduit un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, faisant valoir que l'allocation de soutien familial non recouvrable ci-après « ASFNR »<sup>2</sup> de droit français ne revêtait pas la même nature que les allocations familiales ordinaires luxembourgeoises et ne pouvait, partant, être déduite du montant des prestations dues au Luxembourg.

Par jugement du 17 janvier 2025, le Conseil arbitral a accueilli le recours de X, considérant notamment que les caractéristiques, les conditions d'octroi ainsi que l'objet

<sup>1</sup> L'allocation familiale différentielle est un complément versé par le Luxembourg lorsque les enfants résident dans un autre État membre qui verse déjà des prestations familiales, mais d'un montant inférieur à celui prévu par la législation luxembourgeoise. Le Luxembourg ne verse alors pas l'allocation complète, mais uniquement la différence entre le montant luxembourgeois théorique et les prestations étrangères comparables effectivement perçues. Si ces prestations étrangères sont égales ou supérieures, aucun complément n'est dû.  
<sup>2</sup> Il s'agit d'une prestation familiale française versée lorsqu'un enfant est privé de l'aide financière d'un de ses parents (par exemple en cas de parent isolé ou lorsque l'autre parent ne participe pas à l'entretien), sans possibilité de récupérer les sommes versées auprès de ce parent. Elle vise à apporter un soutien financier spécifique au parent qui élève seul l'enfant, et ne constitue pas une avance sur pension alimentaire.

et la finalité de l'allocation de soutien familial française différaient de ceux des allocations familiales ordinaires luxembourgeoises, de sorte que son exclusion du calcul différentiel ne se heurtait pas à l'interdiction du cumul de prestations de même nature prévue par le règlement (CE) n° 883/2004.

Estimant cette analyse erronée, la CAE a interjeté appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Elle a sollicité, à titre principal, la réformation du jugement entrepris et l'entérinement de la décision de son conseil d'administration du 11 juin 2024. À titre subsidiaire, elle a demandé la saisine de la Cour de justice de l'Union européenne afin de voir trancher, par voie préjudicielle, la question de la qualification et de la prise en compte de l'allocation de soutien familial non recouvrable française dans le calcul des prestations familiales différentielles.

## 2.2 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si la CAE, pour calculer le complément différentiel, peut tenir compte de l'intégralité des allocations familiales versées par la France à X, y compris « l'allocation de soutien familial non recouvrable », ce qui est le cas du moment que ces allocations peuvent être qualifiées de prestations de même nature.

Pour décider que ces allocations ne revêtent pas une nature identique, la juridiction de première instance s'est appuyée sur l'arrêt WIERING de la CJUE du 8 mai 2014. Cet arrêt a rappelé que les allocations familiales sont une sous-catégorie des prestations familiales et que toutes les prestations familiales ne sont pas de même nature. La CJUE a poursuivi que si ces prestations familiales ont en effet le même objectif, à savoir compenser les charges de la famille, il convient cependant d'examiner leur objet, leurs finalités, leur base de calcul, leurs conditions d'octroi et leurs bénéficiaires.

La CAE avance que la nature des prestations luxembourgeoises et françaises est à distinguer suivant qu'il s'agit de prestations familiales classiques qui sont destinées à compenser les charges financières liées à la présence d'enfants et les prestations parentales qui visent à compenser la perte de revenu d'un parent qui se consacre à l'éducation des enfants, pour en déduire que l'ASFNR ne pouvant être rangée dans la deuxième catégorie, elle serait partant exportable. Or il s'agit d'une ventilation unilatérale opérée par la CAE afin de justifier la déduction effectuée et partant son calcul du complément différentiel, laquelle ne repose pourtant sur aucune base légale. Si certes la CJUE a fait valoir dans l'arrêt KNOCH du 8 juillet 1992 (C-102/91), cité par la CAE, que « l'exigence d'une similitude complète dans les bases de calcul et les conditions d'octroi aurait pour conséquence que l'application de l'interdiction du cumul contenue à l'article 12

*serait considérablement réduite »* et qu'« un tel effet irait à l'encontre de l'objectif de cette interdiction, à savoir éviter des cumuls non justifiés de prestations sociales », toujours est-il que la CJUE a, dans l'arrêt WIERING du 8 mai 2014 précité, néanmoins repris, tel que relevé à juste titre par le juge de première instance, que les prestations familiales ont toutes pour objectif de compenser les charges de la famille et qu'il faut pousser l'examen de leur nature identique au-delà, en vérifiant leur objet, leurs finalités, leur base de calcul, leurs conditions d'octroi et leurs bénéficiaires.

Donc même à ne pas devoir retrouver une complète similitude entre les allocations servies et à faire preuve de souplesse dans l'appréciation des caractéristiques de chaque prestation, toujours est-il qu'en l'occurrence le Conseil supérieur de la sécurité sociale ne peut que se rallier aux développements de la juridiction de première instance par rapport aux différences objectives notables entre les prestations en cause sur plusieurs points.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale tient à rajouter que les allocations familiales luxembourgeoises visent à permettre aux parents de couvrir les frais liés aux besoins de ou des enfants et sont accordées sans tenir compte des revenus ou du patrimoine des membres de la famille, ni d'une activité professionnelle des parents et ces prestations ont ainsi pour bénéficiaire ultime, non pas les parents, mais l'enfant lui-même, étant par ailleurs précisé qu'il s'agit de prestations périodiques accordées exclusivement en fonction du nombre d'enfants et de l'âge de ceux-ci (cf. considérant n° 65 de l'arrêt WIERING).

En revanche, l'allocation de soutien familial, servie sous la législation française, a pour vocation d'aider un parent isolé à maintenir des conditions d'existence de nature à pouvoir satisfaire à l'obligation d'entretien qu'ont les parents vis-à-vis de leur enfant. Le bénéficiaire primaire de ce soutien financier est partant, en première ligne, le parent isolé, alors qu'en effet, l'article L. 523-1, 3° du Code de la sécurité sociale français prévoit, en tant qu'ouverture du droit à une allocation de soutien familial, pour ce qui est du cas d'espèce, la situation d'isolement de la mère, laquelle doit seule faire face à l'obligation d'entretien des enfants qui pèse sur les parents, le père étant considéré comme étant hors d'état de faire face à cette obligation. Cette allocation de soutien familial, comme son nom l'indique, vise donc à soutenir financièrement un parent afin de pouvoir honorer l'obligation d'entretien des enfants en cas de défaillance de l'autre parent, à savoir en cas d'absence de paiement d'une pension alimentaire. L'objectif et la finalité de cette allocation se différencient donc bien de l'allocation familiale proprement dite.

Contrairement encore à l'argumentation de la CAE, cette allocation de soutien familial n'est pas accordée exclusivement en fonction du nombre d'enfants et de leur âge.

Il n'y a ainsi pas lieu de déférer, pour ne pas être pertinentes et nécessaires pour la solution du litige, les questions préjudicielles formulées par la CAE à la CJUE, cette dernière, dans l'arrêt WIERING précité, a déjà pris amplement position sur le sujet en précisant notamment « *dans une situation telle que celle en cause au principal, aux fins du calcul du complément différentiel éventuellement dû à un travailleur migrant dans son Etat membre d'emploi, ne doivent pas être prises en compte l'ensemble des prestations familiales perçues par la famille de ce travailleur en vertu de la législation de l'Etat membre de résidence dès lors que, sous réserve des vérifications à effectuer par la juridiction de renvoi (...)* ».

La CJUE, après avoir rappelé les règles générales applicables aux prestations de sécurité sociale, puis les règles applicables aux prestations familiales, et après avoir fourni des précisions quant aux conditions du non-cumul, a décidé qu'il revient à la juridiction de renvoi de procéder, eu égard aux enseignements à tirer de l'arrêt, aux vérifications qui s'imposent. Il s'ensuit que si l'ASFNR constitue bien une prestation familiale au sens du règlement européen, elle ne peut être qualifiée d'allocation familiale et ne doit donc pas être prise en compte dans le calcul du complément différentiel.

Il y a partant lieu de déclarer l'appel de la CAE non fondé et de confirmer le jugement entrepris.

### 3. Promesse d'embauche : Une promesse d'embauche ne constitue pas un contrat de travail en l'absence d'engagement ferme de l'employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 18 décembre 2025, n°CAL-2022-00771 du rôle

#### 3.1 Faits et procédure

Un salarié soutient qu'il bénéficie d'une promesse d'embauche datant du 10 avril 2020, qui doit être assimilée à un contrat de travail à durée indéterminée et qu'il aurait donc été engagé en qualité de « *Directeur Business analysis, Disruptive market & insights* ».

À la suite de la signature par le salarié, l'employeur aurait subitement décidé de ne plus donner de suite à ladite relation de travail et « *aurait le 14 juillet 2020 prétendu être déchargé de toute responsabilité dans la mesure où le contrat de travail n'aurait jamais existé* ».

Qualifiant une telle rétraction de rupture abusive d'une relation de travail devant être assimilée à un licenciement abusif, le salarié a saisi le tribunal du travail.

Par un jugement du 6 mai 2022, le tribunal s'est déclaré incompétent matériellement pour connaître de la demande du salarié.

Aux termes de l'article 25 alinéa 1<sup>er</sup> du NCPC, « *le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

Ainsi, le tribunal estime que la promesse d'embauche n'était pas un engagement ferme et définitif en raison de la condition non-réalisée et l'absence de lien entre la société et le salarié.

Le 30 juin 2022, le salarié interjette appel de ce jugement.

#### 3.2 Arguments du salarié

Le salarié se prévaut de l'existence d'un contrat de travail.

Il déduit le lien de subordination caractérisant ledit contrat, sur la base d'échanges de courriels contenant des ordres, instructions de l'administrateur unique de la société et du contrôle de la société sur l'exécution de ses missions.

Il sollicite par conséquent la compétence du Tribunal du travail saisi en première instance.

Il soutient que la rupture unilatérale de la promesse par l'employeur constitue un licenciement abusif.

Sur cette base, il demande la condamnation de l'employeur au paiement d'indemnités et à la réparation des préjudices moraux et matériels dont il a souffert.

#### 3.3 Arguments de l'employeur

L'employeur nie l'existence d'un contrat de travail. La promesse d'embauche constituait une promesse de faire embaucher le candidat par une société tierce, encore à créer, via des protocoles d'accord conclus pour le développement d'un projet. Par conséquent, il n'y a pas de lien de subordination entre lui et le candidat.

Il souligne qu'il n'a pas contresigné la promesse d'embauche et que ladite promesse ne valait qu'à la condition de la création de cette société tierce avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### 3.4 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle qu'un contrat de travail suppose une prestation de travail par un salarié pour son employeur, une rémunération pour la prestation accomplie et un lien de subordination. Pour qu'il y ait rapport de subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats du travail accompli.

La Cour réaffirme qu'il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve, sauf en présence d'un contrat écrit, signé par un employeur et un salarié. Il appartient à l'employeur invoquant le caractère fictif de ce contrat de travail, d'en apporter la preuve.

Pour qu'il y ait promesse unilatérale de contrat, l'engagement doit être ferme et les éléments essentiels du contrat doivent être déterminés.

En l'occurrence, la Cour constate que la promesse d'embauche n'a été signée par aucun représentant légal de la société, le document se bornant à mentionner le nom de PERSONNE 2, présenté comme « *Président d'ORGANISATION 1* », sans apposition de signature.

La société n'a pas proposé au candidat un poste salarié au sein de son entreprise. En outre, le salarié ne s'est pas engagé à mettre son activité à la disposition de la société. La charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail incombe donc au salarié. Les courriels échangés entre les parties montrent des échanges relatifs à la mise en place d'un projet. Ils ne révèlent pas de lien de subordination entre la société et le salarié.

La Cour d'appel conclut que la promesse d'embauche en question ne constitue pas un contrat de travail.

## 4. Reclassement interne : La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'ADEM dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail.

Arrêt de la Cour constitutionnelle, n° 00200 du 24 octobre 2025

### 4.1 Faits et procédure

A a été reclassé en interne dans l'entreprise qu'il l'occupait jusque là, selon un avenant au contrat de travail daté du 10 mars 2023. A a subi une perte de salaire et a donc introduit une demande tendant à l'octroi de l'indemnité compensatoire prévue par l'article L. 551-2, paragraphe 3, du Code du travail, auprès de l'ADEM.

Cette demande renseigne la date du 28 mai 2023, mais n'a été reçue par l'ADEM qu'en date du 15 janvier 2024, selon le tampon de l'ADEM.

Se prévalant du délai de forclusion « *de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail* », prévu par la loi, la directrice de l'ADEM a, par décision du 1<sup>er</sup> février 2024, déclaré la demande irrecevable.

Saisie par A d'une demande de réexamen introduite le 8 mars 2024, la Commission spéciale de réexamen a rejeté la demande de réexamen par une décision rendue le 13 juin 2024.

Par requête déposée le 13 août 2024, A a introduit un recours contre cette décision auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Par jugement rendu le 15 mai 2025, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a saisi la Cour constitutionnelle de

deux questions relatives à la conformité de la disposition légale susvisée à la Constitution qui avaient été soulevées par le mandataire ad litem de PERSONNE1.), mais en reformulant la première question.

Les questions de constitutionnalité posées par le Conseil arbitral de la sécurité sociale sont les suivantes :

« 1. *L'article L. 551-2 (3) du Code du travail qui prévoit, sous peine de forclusion, un délai de six mois à compter de la date du début de l'exécution de l'avenant au contrat de travail pour déposer sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire est-il conforme aux articles 34 et 37 de la Constitution, alors qu'il a pour effet de priver définitivement le salarié reclassé qui n'aurait pas introduit sa demande endéans ce délai de toute possibilité de pouvoir prétendre à une indemnité compensatoire ?*

2. *L'article L. 551-2 (3) du Code du travail qui prévoit, sous peine de forclusion, un délai de six mois à compter du début de l'exécution de l'avenant au contrat de travail pour pouvoir déposer sa demande en obtention de l'indemnité compensatoire est-il conforme à l'article 15, paragraphe 1 de la Constitution, à savoir le principe d'égalité devant la loi, alors qu'il a pour effet de priver définitivement le salarié reclassé qui n'aurait pas introduit sa demande endéans ce délai de toute possibilité de pouvoir prétendre à une indemnité compensatoire et que d'autres régimes légaux d'indemnisation, tels que ceux applicables à la pension*

d'invalidité ou à l'indemnité de chômage ne prévoient pas de délai de forclusion qui priverait un éligible de manière définitive de pouvoir solliciter une indemnité, à défaut de l'avoir introduite endéans un délai déterminé ? »

#### ARTICLE L. 551-2(3) DU CODE DU TRAVAIL :

« (3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5. La demande en obtention d'une indemnité compensatoire doit être introduite auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date du début d'exécution de l'avenant au contrat de travail.

Le revenu perçu avant le reclassement professionnel est défini en se basant sur le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel constitué de la rémunération brute gagnée, y compris toutes les primes et suppléments courants, les gratifications, les avantages en nature exprimés en numéraire dont l'assuré a joui à raison de son occupation soumise à l'assurance pension, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est adapté en cas de changement ultérieur rétroactif des salaires et rémunérations déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale. »

## 4.2 Réponse de la Cour constitutionnelle

### a. Quant à la première question préjudicielle

L'article 34 de la Constitution dispose :

« La sécurité sociale, la protection de la santé et les droits des travailleurs sont réglés par la loi quant à leurs principes ».

Le délai de forclusion de six mois critiqué a été édicté par une loi, à savoir la loi du 24 juillet 2020 portant modification 1<sup>o</sup> du Code du travail, 2<sup>o</sup> du Code de la sécurité sociale 3<sup>o</sup> de 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.

L'article 34 de la Constitution ne fait pas obstacle à l'institution par la loi d'un délai de forclusion de six mois, dont la méconnaissance aurait pour effet de priver définitivement le salarié reclassé de toute possibilité d'obtenir le bénéfice d'une indemnité compensatoire.

L'article 37 de la Constitution dispose :

« Toute limitation de l'exercice des libertés publiques doit être prévue par la loi et respecter leur contenu essentiel. Dans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires dans une société démocratique et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui. »

Le droit à l'indemnité compensatoire prévue par l'article L. 551-2 du Code du travail ne constitue pas une liberté publique.

Ne constitue donc pas une limitation de l'exercice d'une liberté publique, la fixation d'une période de six mois endéans laquelle le salarié, dont la situation relève du champ d'application de l'article L. 551-2 du Code du travail, est recevable à demander l'allocation d'une indemnité compensatoire.



Il en résulte que l'article L. 551-2, paragraphe 3, du Code du travail n'est pas contraire aux articles 34 et 37 de la Constitution.

#### b. Quant à la deuxième question préjudicielle

L'article 15, paragraphe 1, de la Constitution dispose :

« Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.

*La loi peut prévoir une différence de traitement qui procède d'une disparité objective et qui est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. »*

La mise en œuvre de cette règle constitutionnelle suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable au regard de la disposition invoquée.

En l'espèce, A allègue une discrimination des salariés reclassés demandeurs d'une indemnité compensatoire par rapport aux personnes demanderesse d'une indemnité de chômage ou d'une pension d'invalidité.

Cependant, tandis que les personnes relevant de la première catégorie sont des salariés déclarés inaptes à occuper un poste de travail déterminé, mais qui continuent de se trouver dans les liens d'un contrat de travail et de percevoir une rémunération, les personnes relevant de la deuxième catégorie ne se trouvent plus dans un lien de travail et ne perçoivent plus de rémunération.

Ces deux catégories de personnes ne se trouvent donc pas dans une situation comparable au regard de la disposition invoquée.

Il en résulte que l'article L. 551-2, paragraphe 3, du Code du travail n'est pas contraire à l'article 15, paragraphe 1, de la Constitution.

## 5. Droit européen : Le partage d'un domicile commun suffit-il à établir que le travailleur frontalier pourvoit à l'entretien de l'enfant de son conjoint ou partenaire enregistré aux fins de l'octroi des allocations familiales ?

Arrêt de la Cour (quatrième chambre) du 18 décembre 2025, SM e.a. contre Caisse pour l'avenir des enfants, n° C-296/24 à C-306/24

### 5.1 Faits et procédure

Dans le contexte de litiges relatifs à l'octroi d'allocations familiales aux travailleurs frontaliers, plusieurs affaires ont été portées devant la Cour et ont été jointes par décision du président de la Cour du 26 juin 2024.

Ces litiges portent sur le refus de la Caisse pour l'avenir des enfants (Luxembourg) (ci-après la « CAE ») d'accorder des allocations familiales à des travailleurs frontaliers. Saisie à titre préjudiciel, la Cour précise la condition selon laquelle le travailleur non-résident doit pourvoir à l'entretien de l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré pour pouvoir bénéficier, en vertu du droit de l'Union, d'allocations familiales pour cet enfant.

Les requérants au principal sont des travailleurs frontaliers résidant en Belgique, en Allemagne ou en France et exerçant une activité salariée au Luxembourg.

Par décisions de la CAE, les requérants se sont vu soit refuser l'octroi des allocations familiales pour les enfants de leurs conjoints ou de leurs partenaires enregistrés, soit retirer, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2016, le bénéfice des allocations perçues pour de tels enfants. Selon la CAE, ces enfants ne présentaient pas de lien de filiation avec les travailleurs frontaliers concernés et n'avaient donc

pas la qualité de « membre de la famille » ouvrant droit à l'allocation familiale prévue par la législation luxembourgeoise.

La juridiction de première instance, saisie des recours formés contre ces décisions, les a accueillis. En revanche, la juridiction d'appel a confirmé les décisions de la CAE.

Les requérants au principal se sont alors pourvus en cassation devant la juridiction de renvoi.

La juridiction de renvoi relève que, dans son arrêt Caisse pour l'avenir des enfants<sup>3</sup>, la Cour a subordonné le droit du travailleur frontalier de bénéficier d'allocations familiales pour l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, avec lequel il n'a pas de lien de filiation, à la preuve qu'il pourvoit à l'entretien de cet enfant.

Or, dans les affaires au principal, la juridiction d'appel a estimé que cette preuve n'avait pas été apportée. La juridiction de renvoi s'interroge dès lors sur les éléments objectifs permettant d'établir l'existence d'un tel entretien.

Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

<sup>3</sup> Arrêt du 2 avril 2020, Caisse pour l'avenir des enfants, C 802/18

« 1) a) Est-ce que la notion de “pouvoir à l’entretien” d’un enfant, dont découle la qualité de membre de la famille au sens des dispositions du droit de l’Union européenne, telle que dégagée par la jurisprudence de la Cour dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et de la perception par un travailleur frontalier d’un avantage social lié à l’exercice, par lui, d’une activité salariée dans un État membre, pour l’enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, avec lequel il n’a pas de lien de filiation, lue seule ou en combinaison avec le principe d’interprétation large des dispositions visant à assurer la libre circulation des travailleurs, doit être interprétée comme étant donnée, et partant comme ouvrant droit à la perception de l’avantage social,

- du seul fait du mariage ou d’un partenariat enregistré entre le travailleur frontalier et un parent de l’enfant ;
- du seul fait d’un domicile ou d’une résidence commune entre le travailleur frontalier et l’enfant ;
- du seul fait de la prise en charge par le travailleur frontalier d’une dépense généralement quelconque venant au profit de l’enfant, alors même ;
- qu’elle couvre des besoins autres qu’essentiels ou alimentaires ;
- qu’elle est faite à un tiers et ne profite qu’indirectement à l’enfant ;
- qu’elle n’est pas faite dans l’intérêt exclusif ou spécifique de l’enfant, mais profite à tout le ménage ;
- qu’elle n’est qu’occasionnelle ;
- qu’elle est inférieure à celle des parents ;
- qu’elle n’est qu’insignifiante au regard des besoins de l’enfant ;
- du seul fait que les dépenses sont prises en charge à partir d’un compte commun au travailleur frontalier et à son conjoint ou partenaire enregistré, parent de l’enfant, sans égard à la provenance des fonds y inscrits ;
- du seul fait que l’enfant est âgé de moins de 21 ans ?

b) En cas de réponse négative à la première question, est-ce que la notion de “pouvoir à l’entretien” doit être interprétée comme étant établie, et partant comme ouvrant droit à la perception de l’avantage social, lorsque deux ou plusieurs de ces circonstances sont données ?

2) Est-ce que la notion de “pouvoir à l’entretien” d’un enfant, dont découle la qualité de membre de la famille au sens des dispositions du droit de l’Union européenne, telle que dégagée par la jurisprudence de la Cour dans le cadre de la libre circulation des travailleurs et de la perception par un travailleur frontalier d’un avantage social lié à l’exercice, par lui, d’une activité salariée dans un État membre, pour l’enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, avec lequel il n’a pas de lien de filiation, lue seule

ou en combinaison avec le principe d’interprétation large des dispositions visant à assurer la libre circulation des travailleurs, doit être interprétée comme n’étant pas donnée, et partant comme excluant le droit à la perception de l’avantage social,

- du seul fait de l’existence d’une obligation alimentaire à charge des parents de l’enfant, indépendamment ;
- de la question de savoir si cette créance alimentaire est fixée judiciairement ou par voie conventionnelle ;
- du montant auquel cette créance alimentaire a été fixée ;
- de la question de savoir si le débiteur s’acquitte effectivement de cette dette alimentaire ;
- de la question de savoir si la contribution du travailleur frontalier comble une défaillance d’un parent de l’enfant ;
- du seul fait que l’enfant séjourne périodiquement, dans le cadre de l’exercice d’un droit de visite et d’hébergement ou d’une résidence alternée ou d’une autre modalité, auprès de l’autre parent ? »

## 5.2 Droit de l’Union européenne

### TRAITÉ SUR LE FONCTIONNEMENT DE L’UNION EUROPÉENNE

#### Article 45

« 1. La libre circulation des travailleurs est assurée à l’intérieur de l’Union.

2. Elle implique l’abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l’emploi, la rémunération et les autres conditions de travail.

3. Elle comporte le droit, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d’ordre public, de sécurité publique et de santé publique :

a) de répondre à des emplois effectivement offerts,

b) de se déplacer à cet effet librement sur le territoire des États membres,

c) de séjourner dans un des États membres afin d’y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l’emploi des travailleurs nationaux,

d) de demeurer, dans des conditions qui feront l’objet de règlements établis par la Commission, sur le territoire d’un État membre, après y avoir occupé un emploi.

4. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l’administration publique. »

## RÈGLEMENT (CE) NO 883/2004 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 29 AVRIL 2004 PORTANT SUR LA COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

### Article 1<sup>er</sup>

« [...] »

i) les termes « membre de la famille » désignent :

1) i) toute personne définie ou admise comme membre de la famille ou désignée comme membre du ménage par la législation au titre de laquelle les prestations sont servies ;

[...] »

### Article 67

« Une personne a droit aux prestations familiales conformément à la législation de l'État membre compétent, y compris pour les membres de sa famille qui résident dans un autre État membre, comme si ceux-ci résidaient dans le premier État membre. Toutefois, le titulaire d'une pension a droit aux prestations familiales conformément à la législation de l'État membre compétent pour sa pension. »

## RÈGLEMENT (UE) NO 492/2011 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 5 AVRIL 2011 RELATIF À LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS À L'INTÉRIEUR DE L'UNION

### Article 7, paragraphe 2

« 2. Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux. »

## 5.3 Droit luxembourgeois

### CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

#### Article 269

« (1) Il est introduit une allocation pour l'avenir des enfants, ci-après « allocation familiale ».

Ouvre droit à l'allocation familiale :

a) chaque enfant, qui réside effectivement et de manière continue au Luxembourg et y ayant son domicile légal ;

b) les membres de famille tels que définis à l'article 270 de toute personne soumise à la législation luxembourgeoise et relevant du champ d'application des règlements européens ou d'un autre instrument bi- ou multilatéral conclu par le Luxembourg en matière de sécurité sociale et prévoyant le paiement des allocations familiales suivant la législation du pays d'emploi. Les membres de la famille doivent résider dans un pays visé par les règlements ou instruments en question. [...] »

### Article 270

« Pour l'application de l'article 269, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, lettre b), sont considérés comme membres de famille d'une personne et donnent droit à l'allocation familiale, les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs de cette personne.

Sont encore considérés comme membres de famille, les enfants du conjoint ou du partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats pour lesquels la personne visée à l'article 269, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, lettre b), pourvoit à l'entretien et avec lesquels cette personne partage, avec son conjoint ou partenaire, légalement un domicile commun et une résidence effective et continue. La preuve de ces conditions peut être rapportée par tous moyens. »

## 5.4 Appréciation de la Cour

À titre liminaire, la Cour rappelle que l'allocation familiale en cause constitue un avantage social au sens de l'article 7, paragraphe 2, du règlement n° 492/2011, ainsi qu'elle l'a déjà jugé dans l'arrêt Caisse pour l'avenir des enfants. Elle a également jugé contraire au droit de l'Union une réglementation nationale qui réserve cette allocation aux seuls enfants du travailleur non-résident, en excluant ceux de son conjoint avec lesquels il n'a pas de lien de filiation, dès lors qu'il pourvoit à leur entretien.

À la suite de cet arrêt, la juridiction d'appel a considéré que la CAE avait valablement refusé l'allocation familiale aux requérants, au motif qu'ils ne pourvoient pas entièrement à l'entretien des enfants de leurs conjoints ou partenaires enregistrés.

La Cour rappelle que, selon sa jurisprudence, les enfants sont présumés être à charge jusqu'à l'âge de 21 ans et que la qualité de membre de la famille à charge peut être établie de manière objective par l'existence d'un domicile commun entre l'enfant et le travailleur non-résident. Elle en déduit que l'existence d'un tel domicile commun suffit, en principe, à démontrer que ce travailleur pourvoit à l'entretien de l'enfant, dès lors qu'il révèle l'existence d'un lien de rattachement stable.

Toute interprétation contraire serait incompatible avec le principe d'interprétation large des dispositions relatives à la libre circulation des travailleurs et méconnaîtrait la définition de « membre de la famille » figurant à l'article 2, point 2, de la directive 2004/38, laquelle inclut les descendants directs du conjoint ou du partenaire enregistré.

La Cour précise que le domicile commun ne doit pas nécessairement être occupé à temps complet, notamment lorsque l'enfant réside partiellement auprès de

son autre parent ou en dehors du domicile en raison de ses études. En l'absence de domicile commun, d'autres éléments objectifs et stables peuvent être pris en compte afin d'établir que le travailleur continue à pourvoir à l'entretien de l'enfant.

Elle ajoute que l'existence d'une contribution alimentaire à la charge de l'autre parent biologique ou adoptif, ou l'exercice par celui-ci d'un droit de visite et d'hébergement, n'exclut pas que le travailleur non-résident pourvoie à l'entretien de l'enfant. L'allocation familiale ne peut être refusée que dans des circonstances exceptionnelles, notamment en cas de fausses déclarations ou lorsque le travailleur ne contribue en aucune manière à l'entretien de l'enfant.

En conséquence, la Cour conclut que, en vertu du droit de l'Union, la condition tenant à l'entretien de l'enfant est remplie lorsqu'il existe une communauté familiale entre le travailleur non-résident et l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, caractérisée par l'existence d'un domicile commun.

## 5.5 Décision de la Cour

« L'article 45 TFUE, l'article 1<sup>er</sup>, sous i), et l'article 67 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, lus en combinaison avec l'article 7, paragraphe 2, du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, et avec l'article 2, point 2, de la directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE,

doivent être interprétés en ce sens que :

*la condition d'octroi au travailleur non-résident, dans l'État membre d'emploi, d'une allocation familiale pour l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, à savoir que ce travailleur est tenu de « pourvoir à l'entretien » de cet enfant, est satisfaite lorsqu'il existe une communauté familiale entre ledit travailleur et l'enfant biologique ou adoptif de son conjoint ou de son partenaire enregistré, laquelle est caractérisée par l'existence d'un domicile commun au même travailleur et à cet enfant. »*