



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Maladie** : Le salarié ne perd pas ses congés non pris en raison de son incapacité de travail. Report du solde de l'année jusqu'au 31 mars de l'année suivante, et même au-delà s'il a été dans l'impossibilité de le prendre. En cas de cessation du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour tous ces congés non pris **p.2**
2. **Cadre supérieur** : Lorsqu'un salarié accepte expressément le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation, que sa fonction ne remplit pas les critères légaux, notamment que sa rémunération n'est pas nettement supérieure à celle des salariés non-cadres supérieurs **p.3**
3. **Accident du travail et licenciement** : Un employeur n'est pas en droit de licencier une salariée en raison d'une absence prolongée résultant d'un accident du travail survenu sur le lieu de travail **p.5**
4. **Protection du délégué du personnel** : Le délégué, injustement mis à pied et obtenant la résiliation de son contrat de travail, peut-il réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ ? L'État a-t-il le droit de réclamer à l'employeur le remboursement des indemnités de chômage payées au délégué ? **p.7**
5. **Transaction** : Signer une transaction juste après la remise de la lettre de licenciement ne suffit pas à établir une pression rendant la transaction nulle **p.10**
6. **Droit européen** : Un État membre ne peut pas exclure du bénéfice des allocations familiales le travailleur étranger dont les enfants, nés dans un pays tiers, ne justifient pas être entrés régulièrement sur son territoire **p.11**

La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. **Maladie** : Le salarié ne perd pas ses congés non pris en raison de son incapacité de travail. Report du solde de l'année jusqu'au 31 mars de l'année suivante, et même au-delà s'il a été dans l'impossibilité de le prendre. En cas de cessation du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour tous ces congés non pris.

Arrêt de la Cour d'appel du 13 février 2025, n°CAL-2024-00159 du rôle

1.1 Première instance

Par requête déposée en date du 16 mars 2023 au greffe de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette, le salarié a fait convoquer son employeur devant le Tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer une indemnité pour congé non pris de 10 105,34 euros.

Le salarié faisait exposer qu'il était entré au service de l'employeur suivant contrat de travail du 3 février 2020 ; que la relation de travail avait pris fin le 29 novembre 2022, en raison de l'épuisement du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et qu'il disposerait d'un solde de congé non pris de 520,09 heures que l'employeur refuserait de lui indemniser.

L'employeur prétend que le salarié se serait trouvé continuellement en congé de maladie de sorte qu'il ne pourrait pas bénéficier d'un congé de récréation, celui-ci ne se concevant que comme la contrepartie d'une prestation de travail.

Par jugement rendu le 14 novembre 2023, le Tribunal du travail a fait droit à la demande du salarié.

L'employeur a relevé appel de ce jugement.

1.2 Instance d'appel

L'employeur soutient que le droit au congé, de même que le droit à l'indemnité pour congé non pris, ne sont rien d'autre que la contrepartie de la prestation de travail et qu'il serait dès lors inconcevable d'allouer au salarié une indemnité pour congé non pris alors que celui-ci aurait bénéficié constamment, dès la prise d'effet du contrat de travail litigieux, d'un congé de maladie.

Il conviendrait, à tout le moins, de faire application de la règle selon laquelle le droit au congé non pris se perd à la fin du mois de mars de l'année suivante.

1.3 Appréciation de la Cour d'appel

Le congé annuel payé a pour but de permettre aux salariés de se reposer des efforts fournis dans leur travail, raison pour laquelle la loi emploie l'expression « *congé payé de récréation* » et impose qu'il soit pris à des intervalles réguliers.

Cependant, depuis longtemps, une jurisprudence fermement établie retient que la circonstance qu'un salarié ait bénéficié d'un congé de maladie, quelle que soit son importance, n'est pas une cause de suppression totale ou partielle

du droit au congé de récréation et que pour la computation du temps de travail ouvrant droit au congé, les absences pour cause de maladie ou d'accident qui ne sont pas des absences injustifiées, sont assimilées au temps de travail effectif.

Non seulement, aucune disposition légale ne permet d'exiger une certaine proportionnalité entre l'importance du congé et l'importance du travail effectif fourni, mais de plus la loi est entre-temps venue préciser que les absences justifiées du salarié, notamment pour cause de maladie, ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit (article L.233-11 du Code du travail), celles-ci étant assimilées à des journées de travail effectif (article L.233-6 du même code, auquel renvoie l'article L.233-11).

S'il est vrai que « *le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier* » (article L.233-9 du Code du travail) et qu'il peut, dans certaines conditions, « *être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit* » (article L.233-10 du Code du travail), il en va différemment lorsque, comme en l'espèce, une absence pour cause de maladie n'a pas permis au salarié de bénéficier du congé litigieux.

Dans un arrêt rendu le 20 janvier 2009 (aff. jointes C-350/06 et C-520/06) la Cour de Justice de l'Union européenne a décidé à propos de l'article 7 (1) de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail que cette disposition s'oppose à des dispositions ou des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le salarié a été en congé de maladie durant la période de référence et que son incapacité a perduré jusqu'à la fin de la relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel.

Par conséquent, le salarié ne perd pas son droit au congé annuel qu'il n'a pas pu prendre au courant de l'année de calendrier en raison de son incapacité de travail et il peut le reporter jusqu'au 31 mars de l'année suivante, et même au-delà s'il a été dans l'impossibilité de le prendre pendant la période de report en raison de son incapacité de travail.

D'autre part, la Cour constate que les dernières fiches de salaire renseignent constamment que le salarié a droit à un report de congé, lequel est chiffré dans la dernière fiche de salaire, du mois de septembre 2022, à 485,43 heures. Par

ces documents émanant de l'employeur, celui-ci a implicitement admis le report du congé au-delà de la date limite légale, dérogation qui est permise au regard de l'article L.121-3 du Code du travail.

À cela viennent encore s'ajouter 17,33 heures de congé non pris par mois pour les deux mois subséquents (octobre et novembre 2022), ce qui donne un total de 520,09 heures, selon les calculs non contestés du salarié et de la juridiction du premier degré.

2. Cadre supérieur : Lorsqu'un salarié accepte expressément le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation, que sa fonction ne remplit pas les critères légaux, notamment que sa rémunération n'est pas nettement supérieure à celle des salariés non-cadres supérieurs.

Arrêt de la Cour d'appel du 30 janvier 2025, n° CAL-2023-00050 du rôle

2.1 Faits et procédure

Un salarié est entré au service de la Banque B. en qualité d'employé au service « *pricing/signalétique valeurs* » en 1999.

Le contrat de travail précise que « *l'employé sera classé dans le Groupe 3 de la Convention collective des employés de banque* ».

Le contrat a fait l'objet de trois avenants datés de 2012, 2014, et 2016.

Les deux premiers avenants ont trait à la modification de la rémunération de base mensuelle du salarié, tandis que l'avenant du 20 avril 2016 a trait à la modification aussi bien de la rémunération du salarié que de sa classification. L'avenant du 20 avril 2016 dispose en effet sous un titre « *classification* » que « *de part de ses fonctions et avec effet au 1^{er} janvier 2016, le salarié est classé hors Convention collective de travail des salariés de banque* ». Les modifications se rapportant au salaire du salarié ont été définies sous un titre « *rémunération* ».

Le salarié conteste sa classification en cadre supérieur. Il réclame l'annulation de la clause « *classification* » de l'avenant de 2016 et demande le paiement de plusieurs sommes dont les arriérés de salaire de base, de primes de conjoncture et le paiement d'heures supplémentaires.

Par jugement du 28 octobre 2022, le Tribunal du travail a conclu que le salarié avait la qualité de cadre supérieur, et que la convention collective de travail des salariés de banque ne lui était donc pas applicable. De ce fait, il a déclaré les demandes indemnitaires du salarié non-fondées.

Le salarié a relevé appel de ce jugement.

2.2 Arguments des parties

a. Arguments du salarié

Le salarié conteste en tout état de cause qu'il aurait accepté, expressément, ou tacitement son statut de cadre supérieur, aucun document contractuel de l'employeur ne faisant mention de la notion de cadre supérieur n'existant en ce sens.

Le salarié ajoute que son employeur l'aurait alternativement considéré comme cadre supérieur ou comme salarié assujéti à la convention collective, sans cependant avoir modifié ses fonctions, respectivement ses salaires.

En 2019, la banque a proposé au salarié de le « *réintégrer* » dans le champ d'application de la convention collective et de l'indemniser pour les majorations de salaire non payées au titre de la prestation d'heures supplémentaires.

Bien que le salarié ait refusé cette proposition, la banque l'aurait « *réintégré* » dans la convention collective à partir du 1^{er} janvier 2020. Le salarié critique le Tribunal du travail de ne pas avoir pris en considération ces circonstances, qui seraient selon lui de nature à prouver qu'il n'aurait pas le statut de cadre supérieur.

Le salarié estime que les critères de fond tels que définis à l'article L.162-8 (3) du Code du Travail n'étaient pas réunis, car il ne dispose pas d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective, qu'il aurait été « *soumis à des horaires de travail* » et « *n'aurait pas eu de pouvoir hiérarchique* ».

b. Arguments de la société

La banque fait valoir que si un salarié accepte, comme en l'occurrence, d'être cadre supérieur, il s'opère un renversement de la charge de la preuve et il appartiendrait alors au salarié de prouver que les conditions légales de l'article L.162-8 du Code du travail ne sont pas remplies.

La banque fait plaider que le salarié aurait profité durant de nombreuses années d'une rémunération mensuelle nettement plus élevée que celle prévue par la convention collective de travail, d'une gratification importante ainsi que d'avantages en nature et d'un statut social différent dans l'entreprise, sans jamais s'être plaint de son statut de salarié non conventionné.

La banque précise que lors de la négociation de la convention collective de travail des salariés de banque pour les années 2018 à 2020, les groupes de fonction auraient été modifiés avec effet au 1^{er} janvier 2020 en remplaçant l'ancienne

méthode de classification des fonctions suivant six groupes de fonctions avec deux seuils, en un système à quatre niveaux.

Au regard des nouvelles dispositions de la convention collective des salariés de banque 2018-2020, beaucoup de salariés, classés auprès de la société comme étant hors convention collective, dont le salarié, se seraient vu proposer en novembre 2019 la réintégration dans la convention collective des salariés de banque, avec une proposition d'arrangement transactionnel pour régler les revendications sur le passé. Cette proposition a été rejetée par le salarié.

2.3 Appréciation de la Cour d'appel

Concernant la charge de la preuve de la qualité de cadre supérieur, la Cour d'appel rappelle les dispositions de l'article L.162-8 du Code du travail qui se lit comme suit :

« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé. Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est appli-

cable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent ».

Un salarié est ainsi à considérer comme relevant du statut de cadre supérieur, lorsqu'il dispose, notamment, d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective, d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail.

C'est à juste titre que le Tribunal du travail a rappelé que ces conditions doivent être remplies cumulativement pour se voir attribuer la qualité de cadre supérieur.

En principe, il incombe à l'employeur qui excipe du statut de cadre supérieur d'un salarié, d'établir que les critères précités sont remplis dans le chef de ce salarié.

Cependant, lorsqu'un salarié accepte le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation de sa part, qu'il exerce une fonction qui ne remplit pas les critères légalement prévus.

Il convient de rappeler qu'aux termes d'un avenant au contrat de travail du 20 avril 2016, signé par les parties, il a été convenu sous un intitulé « classification » que « de part ses fonctions et avec effet au 1^{er} janvier 2016, le salarié est classé hors Convention collective de travail des salariés de banque ».

Le Tribunal du travail a partant retenu à juste titre qu'en signant l'avenant du 20 avril 2016, le salarié a marqué son accord exprès à ce qu'il fasse désormais partie des cadres supérieurs et soit exclu du champ d'application de la convention collective.

Il n'incombe par conséquent pas à l'employeur, mais au salarié qui soutient que les conditions du statut telles que fixées à l'article L.162-8 (3), alinéa 3, du Code du travail, ne sont pas remplies, d'en rapporter la preuve.

Il convient encore d'ajouter qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié ait manifesté un quelconque désaccord concernant sa qualité de cadre supérieur jusqu'au moment de l'introduction de sa requête le 24 juin 2019, soit plus de trois ans après la signature de l'avenant lui attribuant le statut de cadre supérieur, et que durant toute cette durée d'exécution de la relation de travail, le salarié a nécessairement dû avoir connaissance et conscience qu'il était considéré comme cadre supérieur.

Au regard des développements qui précèdent, il appartient en conséquence au salarié d'établir qu'il ne disposait ni d'une rémunération qui correspondait à celle d'un cadre supérieur, ni d'un véritable pouvoir de direction effectif, ni d'une indépendance dans son travail, ni d'une large liberté des horaires de travail.

La Cour compare donc la rémunération du salarié avec celle des salariés conventionnés pour les années 2016, 2017 et 2018.

Il résulte de la fiche de salaire du salarié du mois de décembre 2016, qu'au cours de cette année, il a perçu une rémunération brute totale de 90 433,59 euros, quantum dans lequel sont intégrés une gratification, le treizième mois et des heures supplémentaires.

Suivant la fiche de salaire du mois de décembre 2017, la rémunération brute totale du salarié pour l'année 2017 était de 89 794,09 euros.

Il résulte de ces mêmes fiches de rémunération qu'en 2016, le salarié a touché une rémunération de base annuelle totale de 72 242,59 euros et qu'en 2017, sa rémunération de base annuelle se chiffrait à 77 673,60 euros.

Aux termes de la convention collective des salariés de banque 2014-2016, la rémunération de base d'un salarié couvert par ladite convention collective, appartenant au groupe VI (seuil 2), avait droit en 2016 à un salaire mensuel brut de base de 814,55 euros indice 100, soit de 6 314,148 euros (indice 775,17) soit de 82.084 euros calculé sur 13 mois. Suivant la convention collective précitée, un salarié appartenant au groupe VI, seuil 2, engagé entre 1997 et 2001 a encore touché une prime de conjoncture de 4 016 euros. Sa rémunération brute annuelle s'est partant chiffrée à 86 100 euros en 2016.

À partir du 1^{er} janvier 2017, la rémunération de base mensuelle d'un salarié couvert par ladite convention collective, appartenant au groupe VI (seuil 2) s'est évaluée à (814,55 : 100 x 794,54) 6 471,92 euros soit à 84 134,96 euros par an, calculé sur 13 mois.

En 2018, compte tenu de la variation de l'indice avec effet au 1^{er} août 2018, (note de la Cour : ce salaire de base a été adapté en août 2018 à 6 634,91 euros), la rémunération annuelle brute de base d'un salarié conventionné était de 85 112,94 euros (7 x 6 471,92 + 6 x 6 634,91), et il touchait encore une prime de conjoncture de 4 418 euros (note de la Cour : pour un salarié engagé en 1999), de sorte que son salaire annuel s'élevait au total à 89 530, 94 euros.

La Cour rappelle qu'en 2018, le salarié a touché une rémunération brute annuelle de 90 356,61 euros, hors heures supplémentaires.

La Cour constate que pour l'année 2018, la comparaison entre le total des rémunérations payées au salarié et celles payées à un salarié conventionné appartenant au groupe VI seuil 2, fait ressortir une différence en faveur du salarié de 4 907,20 euros, heures supplémentaires incluses et de 401,94 euros, en excluant lesdites heures supplémentaires.

Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal du travail, la Cour retient, au vu des développements qui précèdent que le salarié a rapporté la preuve qu'en 2016, 2017 et 2018, son salaire n'était pas nettement supérieur à celui du salarié conventionné appartenant au groupe le plus élevé de la convention collective de travail des salariés de banque.

En conséquence, la vérification de l'existence ou non des autres critères déterminant le statut de cadre supérieur ne s'impose plus.

Il convient de retenir, par réformation, que le salarié n'a pas le statut d'un cadre supérieur et que la convention collective de travail des salariés de banque lui est donc applicable.

3. Accident du travail et licenciement : Un employeur n'est pas en droit de licencier une salariée en raison d'une absence prolongée résultant d'un accident du travail survenu sur le lieu de travail.

Arrêt de la Cour d'appel du 4 février 2025, n° CAL-2024-00060 du rôle

3.1 Faits et procédure

En 2018, une salariée est entrée au service d'une société en tant qu'« *opérateur de production* ».

Par la suite, en 2021, la société l'a licenciée avec préavis avec dispense de prêter le préavis.

Le 3 mars 2021, la salariée a contesté son licenciement. À supposer que le motif du licenciement, à savoir une absence prolongée, puisse être considéré comme établi, il conviendrait de le considérer comme illégitime, au motif que l'absence critiquée serait la conséquence directe d'un accident du travail survenu sur son lieu de travail.

Le 14 novembre 2023, le Tribunal du travail a retenu que le licenciement de la salariée était abusif en raison du fait que

l'absence prolongée était la conséquence d'un accident survenu sur le lieu de travail. Il a condamné la société en réparation du dommage moral subi par la salariée.

La société a relevé appel de ce jugement.

3.2 Arguments des parties

a. Arguments de la salariée

L'accident de travail du 24 février 2020 serait la suite directe d'une « *charge de travail encore plus importante que d'habitude* » due à un « *manque de personnel ce jour-là* ».

En dépit des douleurs ressenties et des moqueries de son supérieur hiérarchique, la salariée aurait néanmoins continué

de prêter son travail jusqu'au 13 mars 2020, date à laquelle aurait débuté son incapacité de travail prolongée, jalonnée de multiples examens médicaux et traitements et même d'une intervention chirurgicale.

L'absence prolongée critiquée par la société serait bien la conséquence de l'accident du travail survenu le 24 février 2020.

La salariée rappelle que l'article L.312-1 du Code du travail impose à l'employeur l'obligation de résultat d'assurer la sécurité et la santé du salarié sur son lieu de travail et que l'article L.121-9 du Code du travail dispose que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

La salariée soutient n'avoir « *jamais eu de tendinite ou de calcification avant d'entrer au service* » de la société.

De nombreux documents médicaux attesteraient de la réalité, de la gravité et de l'origine professionnelle de la pathologie subie par la salariée, telle que « *reconnue par le médecin contrôle de la CNS et l'AAA* ».

b. Arguments de la société

La société souligne que la salariée était absente pendant plus de neuf mois sans interruption, ce qui a perturbée et désorganisée son fonctionnement.

La société conteste que la pathologie ayant entraîné la longue incapacité de travail en cause ait eu une origine professionnelle qui lui soit imputable et affirme que l'accident du 24 février 2020 invoqué par la salariée était dû à « *une mauvaise manipulation* » effectuée par celle-ci.

La société présente en ce sens une offre de preuve par témoin. Elle conteste que la salariée ait dû manipuler régulièrement des charges lourdes ou qu'elle aurait dû faire face à une surcharge de travail causée par un manque d'effectif, en date du 24 février 2020, jour de la survenance de son prétendu accident de travail.

3.3 Appréciation de la Cour

Dans la lettre recommandée adressée le 25 janvier 2021 à la salariée, la société indique la nature du motif du licenciement, à savoir l'absence prolongée pendant plus de 26 semaines de sa salariée ainsi que la période exacte de son absence.

Elle ajoute ensuite qu'elle « *n'a pas connaissance d'une date de reprise éventuelle du travail* », que ladite absence perturbe l'organisation et la bonne marche de l'entreprise et en quoi consiste cette désorganisation.

L'absence prolongée est susceptible de constituer un motif légitime de licenciement avec préavis, dès lors qu'il a porté préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, ne constituent pas un motif légitime de licenciement, les absences qui sont la conséquence directe d'une pathologie contractée en raison du travail effectué par le salarié concerné auprès de l'employeur qui se prévaut d'absences prolongées ou d'un accident du travail survenu auprès de ce dernier.

Cette exception se déduit des dispositions des articles L. 312-1 du Code du travail, aux termes duquel « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail* » et L.121-9 du même code, aux termes duquel : « *l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.* »

À l'encontre de la version des faits présentée par la société, selon laquelle la salariée n'aurait dû traiter que des commandes relatives à des marchandises légères dont le déplacement ne pourrait pas expliquer la survenance de la pathologie en cause, le chef d'équipe de la salariée déclare dans son attestation testimoniale du 14 octobre 2021 que la salariée « *était assignée à plusieurs clients dont les commandes pouvaient atteindre plusieurs kilos* » et qu'elle avait « *souvent des commandes qui pouvaient atteindre plus de 70 kg* ».

Les certificats médicaux établis les 26 octobre 2021 et 2 mai 2022 par le Docteur X mettent l'ensemble des lésions de la salariée en relation avec l'accident du travail.

De nombreux rapports médicaux documentent la réalité et l'ampleur des problèmes orthopédiques affectant l'épaule et le bras gauche de la salariée.

Aucun élément probant ne permet d'inférer que la pathologie en raison de laquelle la salariée était en congé de maladie pendant la période visée dans la lettre du 25 janvier 2021 aurait été antérieure à son embauche.

Enfin et surtout, il ressort des éléments du dossier que la société a déclaré la survenance d'un accident du travail subi par sa salariée en date du 24 février 2020 et que l'indemnisation des suites de cet accident a été prise en charge par l'Association d'assurance accident, suivant décision de son président du 22 mars 2021, conformément à l'avis du médecin conseil de l'Administration du Contrôle médical.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a retenu que l'absence prolongée reprochée à la salariée comme motif du licenciement était due à un accident du travail survenu auprès de la société et que celle-ci n'était donc pas en droit de licencier la salariée.

Le licenciement étant abusif, la société est tenue d'indemniser le préjudice matériel et moral en relation causale directe avec le licenciement abusif.

4. Protection du délégué du personnel : Le délégué, injustement mis à pied et obtenant la résiliation de son contrat de travail, peut-il réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ ? L'État a-t-il le droit de réclamer à l'employeur le remboursement des indemnités de chômage payées au délégué ?

Arrêt de la Cour d'appel du 16 janvier 2025, n° CAL-2022-00395 du rôle

4.1 Faits

Saisi par A, délégué du personnel, le 13 octobre 2021, d'une requête tendant à voir constater que la mise à pied lui notifiée le 15 juillet 2021 est « *irrégulière, sinon nulle, sinon non fondée, sinon abusive* », que la résiliation du contrat de travail opérée par son employeur, est « *abusive, sinon nulle* » et à la condamnation de celui-ci, à lui payer diverses indemnités de ces chefs, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 23 février 2022, a :

- constaté que le contrat de travail de A a été résilié par la société responsabilité limitée SOCIETE1.) en date du 15 juillet 2021 ;
- déclaré abusive cette résiliation ;
- déclaré fondée la demande de A relative à une indemnité compensatoire de préavis pour le montant 7 099,09 euros ;
- déclaré fondée la demande de A relative à une indemnité de départ pour le montant 7 099,09 euros ;
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral à concurrence du montant de 15 500 euros ;
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 2 000 euros ;
- déclaré non fondée la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour perte de rémunération pour la période allant du 15 octobre 2021 au 15 janvier 2022 ;
- déclaré non fondée la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour perte de rémunération pour la période allant du 15 janvier 2022 au 28 février 2025 ;
- déclaré non fondée la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour perte d'un droit individuel de formation.

A a interjeté appel de ce jugement « *sur tous les points pour lesquels le premier juge n'a pas fait droit, à tort, quant à ses demandes* ».

4.2 Appréciation de la Cour

a. Indemnité compensatoire de préavis et indemnité de départ

A réclame une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois de salaires, soit la somme de 28 597,96 euros et une indemnité de départ équivalente à un mois de salaire. Il conclut à l'applicabilité du droit commun quant aux conséquences indemnitaires d'une cessation du contrat de travail d'un délégué en invoquant diverses dispositions.

L'article L.415-10, paragraphe (4), alinéa 6, du Code du travail, qui dispose « *le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le Tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation de son contrat de travail et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* » ne prévoit pas que le délégué, indûment mis à pied et optant pour la constatation judiciaire de la résiliation de son contrat de travail, serait en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité de départ.

Ladite disposition ne comporte pas non plus de renvoi aux articles spécifiques du Code du travail.

Force est donc de constater qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ.

En effet, en cas de mise à pied, la loi prévoit un régime d'indemnisation dérogatoire, consistant en un maintien du salaire pendant trois mois, qui reste définitivement acquis au délégué, auquel s'ajoute un préjudice spécial.

Contrairement à l'argumentation de A, qui invoque l'article 15 de la Constitution (principe de l'égalité des Luxembourgeois devant la loi) et l'article L.010-1, paragraphe (10), (principe de non-discrimination) à cet égard, il n'existe aucune rupture de l'égalité devant la loi ou une discrimination au détriment du salarié-délégué, dès lors que ce dernier ne se trouve pas dans une situation comparable au salarié « ordinaire » non protégé.

Dès lors qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ et que la constatation judiciaire de la résiliation du contrat de travail n'équivaut pas à un licenciement, les demandes en obtention desdites indemnités sont à déclarer non fondées, par réformation du jugement.

b. Préjudice matériel

Les alinéas 5 et 6 de l'article L.415-10, paragraphe (4), du Code du travail offrent la possibilité au délégué mis à pied de demander le maintien provisoire de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois ou bien, s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, la constatation de la résiliation de son contrat de travail avec l'octroi de dommages et intérêts « *tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

Cette expression n'écarte pas tout préjudice matériel.

L'interprétation de l'employeur des dispositions précitées les viderait de tout sens. Il ne peut être admis qu'en cas d'option pour la constatation de la résiliation de son contrat de travail, le délégué ne pourrait prétendre, faute de lien causal, à aucun dédommagement pour le préjudice matériel subi, alors que pareille décision aurait pour conséquence d'enlever implicitement ce choix au délégué et irait à l'encontre des termes mêmes de la disposition précitée.

Contrairement à l'argumentation de l'employeur, le Conseil d'État, dans son avis du 2 juillet 2013 (relatif au projet de loi n°6545 ayant abouti à la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises), n'a pas exclu l'octroi de dommages et intérêts en raison du préjudice matériel subi, mais estimé que « *le dommage ne pourra être évalué en tenant compte exclusivement, à l'instar du système en vigueur pour les salariés ordinaires, d'une période de référence nécessaire pour retrouver un nouvel emploi* » (page 25).

Si la mise à pied a été prononcée de manière injustifiée – comme en l'occurrence – le délégué devra être indemnisé de ses préjudices matériel et moral, à les supposer établis, ainsi que du dommage spécifique découlant de son statut.

Le Tribunal du travail a rappelé à juste titre que si l'indemnisation du préjudice matériel doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre à l'intéressé de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, dite période de référence, sont indemnisées.

A a signé un nouveau contrat de travail en date du 18 novembre 2021 et a commencé son nouvel emploi le 15 janvier 2022.

Dès lors, la Cour considère que l'appelant a donc forcément fait les efforts nécessaires pour rechercher un nouveau poste.

Eu égard à l'âge du salarié au moment du licenciement (37 ans), à la nature de l'emploi et aux circonstances de l'affaire, il échet de fixer la période de référence à six mois à partir du jour de la mise à pied.

A n'a plus touché de salaire de la part de l'employeur depuis le 15 octobre 2021. A partir de cette date, il a touché des indemnités de chômage.

La perte de revenus subie par A entre le 16 octobre 2021 et le 14 janvier 2022 s'élève à la différence entre le montant de son ancien salaire mensuel brut et les indemnités de chômage touchées.

Le montant des indemnités de chômage versé pendant cette période résulte à suffisance de droit du décompte de l'État et se chiffre à 16 745,13 euros.

Le préjudice matériel subi pendant la période de référence est partant de $[(3 \times 7\,149,49) - 16\,745,13 =] 4\,703,34$ euros.

La demande en indemnisation de son préjudice matériel, relative à la période entre le 16 octobre 2021 et le 14 janvier 2022, est en conséquence à déclarer fondée pour le montant réclamé de 4 521,33 euros, par réformation du jugement déferé.

La demande additionnelle, par laquelle A sollicite les sommes réclamées à titre principal du chef d'indemnité compensatoire de préavis (28 597,96 euros) et d'indemnité de départ (7 149,49 euros), si la Cour devait retenir « *l'absence de l'application du droit commun indemnitaire quant aux conséquences de la cessation pour faute du contrat de travail du délégué du personnel* », est à rejeter, étant donné que A ne peut contourner l'application des dispositions légales réglementant la fixation des dommages et intérêts à octroyer à un délégué et cumuler les avantages du régime dérogatoire et le bénéfice des indemnités légales de droit commun.

A réclame encore le montant de 67 197,92 euros à titre de « *préjudice matériel spécifique pour violation du statut du salarié protégé depuis l'éviction jusqu'à la fin du mandat* », en multipliant la différence entre son ancien salaire et sa nouvelle rémunération par le nombre de mois restants de son mandat de délégué.

Il estime que cette indemnisation ne correspondrait pas à une perte de chance, mais serait la conséquence de la violation de son statut protecteur.

Lors de la procédure législative relative au projet de loi n°6545 précité, la Chambre des salariés avait dans son avis, intégré un amendement, proposé par une minorité de ses membres, selon lequel l'indemnisation devrait couvrir toute la période de protection du délégué du personnel, à savoir toute la durée de son mandat.

Le Conseil d'État, dans son avis précité, avait estimé que la fixation automatique des dommages et intérêts à un mini-

mum s'élevant au montant des salaires réduits pendant la durée de protection, serait irréaliste, notamment dans l'hypothèse où un licenciement interviendrait au début du mandat. Il avait considéré que la détermination du dommage dépend des circonstances de l'espèce.

Dans ce contexte, il échet de constater que le législateur n'a pas retenu l'amendement proposé par la Chambre des salariés.

La détermination du dommage doit donc suivre le régime général de l'indemnisation d'un préjudice, à savoir une appréciation *in concreto*. Un délégué ne peut partant pas prétendre, comme semble l'entendre A, au paiement des salaires jusqu'à la fin de son mandat du seul fait de la constatation du caractère injustifié de la mise à pied prononcée à son encontre.

Le Tribunal du travail a retenu que le préjudice matériel spécifique allégué en l'occurrence doit s'analyser en une perte de chance.

La perte d'une chance est un préjudice indemnisable.

Elle peut être définie comme la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable, d'une chance d'obtenir un gain ou de limiter une perte.

Pour qu'il y ait perte d'une chance au sens propre du terme, la victime ne doit plus pouvoir remédier à l'impossibilité de survenance de l'événement. Si elle pouvait demeurer maîtresse de la situation, elle n'a rien vraiment perdu.

Or, dans la mesure où A n'a pas souhaité être maintenu dans l'entreprise, mais qu'il a opté pour la constatation de la résiliation de son contrat de travail, il ne peut se prévaloir d'une perte de chance de toucher les salaires auprès de son ancien employeur jusqu'à la fin de son mandat de délégué.

De surcroît, comme le constate, à juste titre, la juridiction de première instance, il existe de nombreux aléas susceptibles de mettre fin au contrat de travail d'un salarié, même légalement protégé contre le licenciement. Dès lors, plus les mois pour lesquels un paiement est réclamé sont éloignés dans le temps, plus la probabilité que A aurait perçu pour ces mois un salaire de la part de son ancien employeur s'atténue.

Il suit des développements qui précèdent que la demande de A en paiement d'une différence de salaire sur une période de 37 mois a été rejetée à juste titre en première instance.

c. Préjudice moral

A réclame la somme de 85 189,08 euros du chef de préjudices moraux, se décomposant comme suit :

- 28 396,36 euros à titre de préjudice moral du salarié lié à la perte d'emploi ;
- 21 297,27 euros à titre de préjudice moral spécifique pour mise à pied vexatoire du délégué ;

- 21 297,27 euros à titre de préjudice moral spécifique « *procédant d'une exécution fautive de l'irrespect du mandat de délégué du personnel et la mauvaise foi de la société* » ;
- 14 595,45 euros à titre de préjudice moral spécifique « *perte dit « D.I.F. »/Congé formation* ».

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié faisant l'objet d'une mise à pied irrégulière, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains, ainsi que l'atteinte portée à sa dignité de salarié et, d'autre part, le « *dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

Les demandes en réparation formulées à titre de préjudice moral spécifique « *pour mise à pied vexatoire du délégué* » et pour « *exécution fautive de l'irrespect du mandat de délégué du personnel et la mauvaise foi de la société* » se basent toutes les deux sur le ressenti de A d'avoir subi une atteinte intolérable dans ses droits liés au statut de délégué de personnel.

Ces deux postes visent dès lors le même préjudice, qui ne peut faire l'objet d'une double indemnisation.

A ne précise pas en quoi le fait de ne plus bénéficier à l'avenir d'un congé-formation lui aurait causé un dommage moral. Si la perte du droit à ce congé spécial, prévu à l'article L.415-9 du Code du travail, est la conséquence de la perte du mandat de délégué, ce fait n'est néanmoins pas de nature à porter atteinte à l'honneur de A ou à la fonction exercée.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a débouté A de ce chef de sa demande.

Eu égard à l'ensemble des éléments du dossier, et notamment aux circonstances de sa mise à pied, la Cour évalue le préjudice moral subi par A, toutes autres causes confondues, ex aequo et bono, au montant de 25 000 euros.

Le jugement du 23 février 2022 est à réformer en ce sens.

d. Recours de l'État

L'État réclame le remboursement à l'employeur des indemnités de chômage versées à A, pour la période du 16 octobre 2021 au 14 janvier 2022, d'un montant de 16 745,13 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit.

L'article L.521-4, paragraphe (2), du Code du travail limite les cas dans lesquels le salarié peut demander l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la solution définitive du litige, aux hypothèses d'un licenciement pour motif grave et d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur.

La situation d'un délégué du personnel, mis à pied, n'est pas réglementée par l'article L.521-4 (2) du Code du travail.

L'article L.415-10, paragraphe (4), alinéa 5, du même code prévoit que le délégué peut demander le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois à compter de la notification de la mise à pied, pendant laquelle il conserve son salaire en application de l'alinéa 4 du même paragraphe, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui demande à voir constater la résiliation du contrat de travail et condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts, est considéré comme chômeur involontaire après cette période de trois mois, suivant l'alinéa 6 dudit paragraphe.

Dans ces conditions, une demande en remboursement d'indemnités de chômage dirigée contre le délégué ne se conçoit pas en pareil cas.

Aucune disposition légale ne confère à l'État le droit de réclamer à l'encontre de l'employeur, auteur d'une mise à pied d'un délégué déclarée injustifiée, le remboursement des indemnités de chômage payées au délégué.

Il s'ensuit que la demande de l'État est à déclarer non fondée.

5. Transaction : Signer une transaction juste après la remise de la lettre de licenciement ne suffit pas à établir une pression rendant la transaction nulle.

Arrêt de la Cour de cassation du 23 janvier 2025, n° 10/25, CAS-2024-00045 du registre

L'article 2044, alinéa 1, du Code civil définit la transaction, comme « un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître. Ce contrat doit être rédigé par écrit. ».

Selon l'article 2053 dudit code, la transaction peut être rescindée, lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation et dans tous les cas où il y a dol ou violence.

Une doctrine unanime, entérinée par la jurisprudence, a ajouté au texte une condition supplémentaire : la transaction suppose que les parties se fassent des concessions réciproques. Il est en effet de l'essence de celle-ci que chaque contractant sacrifie une partie des avantages qu'il pouvait espérer, pour ne pas éprouver toutes les pertes qu'il avait à craindre. La convention transactionnelle où l'une des parties contractantes n'a fait aucune espèce de sacrifice est partant nulle, pour défaut de cause.

La transaction est en principe valable et il n'existe aucune règle ni raison impérative prohibant la conclusion de toute transaction avant la fin des relations de travail et privant de ce fait les parties de leur droit légitime de régler immédiatement à l'amiable un différend en cours d'exécution du contrat. La simple existence d'un lien de subordination entre parties est insuffisante pour justifier une solution contraire.

en justice contre son employeur, ainsi qu'à toutes réclamations concernant son licenciement et des indemnités potentielles liées à des heures supplémentaires effectuées et des congés non pris, en contrepartie du versement du montant de 14 000 euros.

Par courrier du 9 avril 2019, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs.

Par courrier du 3 mai 2019, SOCIETE1.) a refusé de communiquer les motifs du licenciement en invoquant la transaction signée.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son mandataire datant du 17 mai 2019.

Par requête du 14 juin 2019, PERSONNE1.) a saisi le Tribunal du travail de Luxembourg d'une requête tendant à voir déclarer la transaction conclue entre parties en date du 5 avril 2019 nulle, à voir déclarer son licenciement avec préavis, intervenu le même jour, abusif et à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer diverses indemnités de ce chef, ainsi qu'un montant à titre d'heures supplémentaires prestées.

Le salarié affirme avoir signé cette transaction sous pression immédiate après l'annonce de son licenciement. Il déclare qu'il n'a pas eu le temps de réfléchir à l'accord, qu'il n'a pas pu consulter un avocat et que l'indemnité reçue est manifestement trop faible par rapport à ses revendications légitimes. En particulier, le salarié estime avoir droit à une indemnité pour heures supplémentaires de 63 359,16 euros ainsi que pour congés non pris, des montants que l'indemnité de 14 000 euros ne couvre pas.

Il reconnaît tout de même avoir eu un entretien séparé avec la déléguée du personnel, avant la signature de la convention transactionnelle et admet que le montant de la transaction a fait l'objet de discussions entre parties.

5.1 Faits

Le salarié, travaillait pour la SOCIETE1.) depuis 2010. Le 5 avril 2019, il a été licencié avec préavis. Ce licenciement remis en mains propres a été suivi de la signature, le même jour, d'une transaction extrajudiciaire entre le salarié et son employeur. La transaction stipule que le salarié renonce à toute action

5.2 Procédure

Le Tribunal du travail a jugé que la transaction était valable et que le salarié avait signé l'accord de manière libre et éclairée. Il affirme que les concessions réciproques des parties étaient suffisantes et que le salarié n'avait pas démontré qu'il avait été victime d'une pression illégale. Il a donc déclaré irrecevable la demande du salarié tendant à voir déclarer son licenciement avec préavis abusif.

Le salarié a relevé appel.

La Cour a confirmé le jugement du Tribunal du travail, comme suit :

« La juridiction de première instance a rappelé à juste titre que la transaction, pour être valide, suppose – outre l'adhésion consciente des contractants – que les parties se fassent des concessions réciproques qui ne doivent pas être dérisoires, ni présenter de déséquilibre manifeste entre elles.

La possibilité de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis était, au moment de la conclusion de la transaction, certes envisageable, mais non pas certaine. De même, les revendications de l'appelant par rapport aux indemnités pour heures supplémentaires prestées et congés non pris étaient contestées.

Les droits auxquels le salarié soutient avoir renoncé étaient dès lors incertains.

Le juge ne peut, pour se prononcer sur la validité d'une transaction, rechercher, si ces prétentions étaient justifiées, ni, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction, trancher le litige que cette transaction avait pour objet de clore en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve.

En effet, en transigeant les parties renoncent à exercer leur action en justice. Elles acceptent de ne pas soumettre leurs prétentions respectives à une vérification juridictionnelle.

Pour apprécier la réalité de concessions, le juge n'a donc pas à apprécier si les prétentions abandonnées correspondaient à des droits effectifs.

(...)

Eu égard aux éléments du dossier, la Cour rejoint le Tribunal du travail en ce qu'il a considéré que les concessions réciproques – d'un côté, paiement d'une indemnité transactionnelle forfaitaire de 14 000 euros en sus des salaires redus pendant la période de préavis et de l'indemnité de départ d'un côté, ainsi que, de l'autre côté, acceptation de ce montant pour solde de tout compte – sont en l'espèce réelles et d'une importance suffisante, sans présenter de déséquilibre manifeste entre elles et que la transaction du 5 avril 2019 est, en conséquence, parfaitement valable ».

Le salarié a porté l'affaire devant la Cour de cassation. L'unique moyen de cassation articule des cas d'ouverture distincts, en reprochant aux juges d'appel une violation de la loi, un défaut de réponse à conclusions et une dénaturation de l'écrit, en l'espèce des conclusions du salarié.

5.3 Décision de la Cour de Cassation

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, un moyen ou un élément de moyen ne doit, sous peine d'irrecevabilité, mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Le moyen articule, à la fois, la violation des articles 109 de la Constitution, 249 et 587 du Nouveau Code de procédure civile ayant trait à l'obligation faite au juge de motiver ses décisions, de répondre aux conclusions des parties et de ne pas se contredire, la violation des articles 53 et 54 du Nouveau Code de procédure civile faisant obligation au juge de statuer sur l'objet du litige tel que déterminé par les prétentions des parties, la violation des droits de la défense consacrés à l'article 6, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissant le droit à un procès équitable et la violation de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ayant trait au recours effectif, ainsi que la violation des articles 2044, 2048, 2049 et 2053 du Code civil, dispositions de fond régissant les transactions, partant plusieurs cas d'ouverture distincts. Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Le pourvoi est donc rejeté.

6. Droit européen : Un État membre ne peut pas exclure du bénéfice des allocations familiales le travailleur étranger dont les enfants, nés dans un pays tiers, ne justifient pas être entrés régulièrement sur son territoire.

Arrêt de la CJUE (cinquième chambre), 19 décembre 2024,
Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine contre TX., C-664/23

6.1 Faits et procédure

En 2008, un ressortissant arménien entre sur le territoire français de façon irrégulière avec son épouse et ses deux

enfants mineurs nés en Arménie. En France, le couple donne naissance à un troisième enfant en 2011.

En 2014, le père de famille souhaite obtenir des prestations familiales pour ses trois enfants. Bien qu'il détienne une carte

de séjour temporaire lui permettant de travailler, la Caisse d'allocations familiales (CAF) des Hauts-de-Seine refuse sa demande pour ses deux enfants nés hors de France. Ce refus est fondé sur l'absence de documents prouvant l'entrée régulière des enfants en France

Le père conteste cette décision devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Nanterre et après un jugement favorable, la Cour d'appel de Versailles confirme le refus initial. La Cour de cassation annule toutefois l'arrêt en 2022 en soulignant que la Cour d'appel n'avait pas répondu aux arguments du ressortissant arménien en ce qui concerne la directive sur le permis unique, qui assure l'égalité de traitement entre travailleurs qui sont ressortissants de pays tiers et citoyens de l'Union.

Dans ces conditions, la Cour d'appel de Versailles a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« À la suite de [l'arrêt INPS], l'article 12, paragraphe 1, sous e), de la directive [2011/98] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'un État membre, comme la [République française], interdisant, pour la détermination des droits à une prestation de sécurité sociale, de prendre en compte les enfants, nés dans un pays tiers, du titulaire d'un permis unique, au sens de l'article 2, sous c), de [cette] directive, dès lors que ces enfants, dont il a la charge, ne sont pas entrés sur le territoire de l'État membre au titre du regroupement familial ou que ne sont pas produits les documents permettant de justifier de la régularité de leur entrée sur le territoire de cet État, cette condition n'ayant pas lieu d'être exigée pour les enfants des allocataires nationaux ou ressortissants d'un autre État membre ? »

6.2 Cadre juridique

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre

Article 2

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

[...]

c) « permis unique » : un titre de séjour délivré par les autorités d'un État membre, qui permet à un ressortissant d'un pays tiers de résider légalement sur le territoire de cet État membre pour y travailler ;

[...] »

Article 12, paragraphe 1

« 1. Les travailleurs issus de pays tiers visés à l'article 3, paragraphe 1, points b) et c), bénéficient de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État membre où ils résident en ce qui concerne :

[...]

e) les branches de la sécurité sociale, telles que définies dans le règlement (CE) n° 883/2004 ;

[...] »

DROIT FRANÇAIS

Code de l'action sociale et des familles

Article 1

« 1. La dignité de l'être humain est intangible. Tous les pouvoirs publics ont l'obligation de la respecter et de la protéger.

2. En conséquence, le peuple allemand reconnaît à l'être humain des droits inviolables et inaliénables comme fondement de toute communauté humaine, de la paix et de la justice dans le monde. [...] »

Article L.262-5, second alinéa

« Pour être pris en compte au titre des droits d'un bénéficiaire étranger non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, les enfants étrangers doivent remplir les conditions mentionnées à l'article L.512-2 du Code de la sécurité sociale. »

Code de la sécurité sociale

Article L.512-2

« Bénéficient de plein droit des prestations familiales dans les conditions fixées par le présent livre les ressortissants des États membres de la Communauté européenne, des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse qui remplissent les conditions exigées pour résider régulièrement en France [...] »

Bénéficient également de plein droit des prestations familiales dans les conditions fixées par le présent livre les étrangers non ressortissants d'un État membre de la Communauté européenne, d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, titulaires d'un titre exigé d'eux en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou accords internationaux pour résider régulièrement en France.

Ces étrangers bénéficient des prestations familiales sous réserve qu'il soit justifié, pour les enfants qui sont à leur charge et au titre desquels les prestations familiales sont demandées, de l'une des situations suivantes :

- leur naissance en France ;
- leur entrée régulière dans le cadre de la procédure de regroupement familial [...]
- leur qualité de membre de famille de réfugié ;
- leur qualité d'enfant d'étranger titulaire de la carte de séjour [...]

Un décret fixe la liste des titres et justifications attestant de la régularité de l'entrée et du séjour des bénéficiaires étrangers. Il détermine également la nature des documents exigés pour justifier que les enfants que ces étrangers ont à charge et au titre desquels des prestations familiales sont demandées remplissent les conditions prévues aux alinéas précédents. »

6.3 Appréciation de la Cour

Dans son arrêt, la Cour répond qu'il est contraire au droit de l'Union d'exiger, pour l'octroi des prestations familiales aux ressortissants de pays tiers résidant régulièrement en France, une condition supplémentaire, à savoir la preuve que les enfants concernés par la demande de prestations sont entrés régulièrement sur le territoire français.

En effet, la Cour considère qu'imposer une telle condition réserve aux ressortissants de pays tiers un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les ressortissants de l'État membre d'accueil.

La Cour rappelle que le droit de l'Union prévoit une égalité de traitement entre les ressortissants de pays tiers qui résident légalement sur le territoire des États membres et les ressortissants nationaux.

En effet, lorsque le séjour légal du ressortissant de pays tiers dans un État membre est établi, il appartient aux États membres d'assurer une égalité de traitement entre ces travailleurs résidant sur leur territoire et leurs ressortissants nationaux, en limitant strictement les dérogations à ce droit.

6.4 Décision de la Cour

« L'article 12, paragraphe 1, sous e), de la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil, du 13 décembre 2011, établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre, doit être interprété en ce sens que :

il s'oppose à une réglementation d'un État membre en vertu de laquelle, aux fins de la détermination des droits aux prestations de sécurité sociale d'un ressortissant de pays tiers, titulaire d'un permis unique, les enfants nés dans un pays tiers qui sont à sa charge ne sont pris en compte qu'à condition de justifier de leur entrée régulière sur le territoire de cet État membre. »