



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Reclassement externe** : Indemnité forfaitaire versée par l'employeur, occupant plus de 25 salariés, dispensé de reclasser en interne par la Commission mixte du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne mais pas lorsqu'il est libéré de cette obligation du fait qu'il remplit le quota de salariés reclassés / handicapés. Cette différence de traitement est-elle conforme au principe d'égalité de toute personne devant la loi ? p.2
2. **Convention de stage** : Requalification en contrat de travail, que si le stagiaire fournit des prestations de travail effectives et rémunérées sous l'autorité de l'organisme d'accueil. Le seul respect du règlement intérieur, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, ne suffit pas à établir un lien de subordination p.5
3. **Contrat de travail** : En présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, il appartient à l'employeur qui le prétend fictif d'établir que ce contrat ne correspond pas à la réalité. Cumul possible des fonctions d'organe social et de salarié d'une société si fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social, sous un lien de subordination p.7
4. **Reclassement** : La salariée peut faire un recours contre une décision de reclassement interne et non externe prise par la Commission mixte, ce qui suspend son contrat de travail et donc la dispense de travailler p.9
5. **Droit européen** : La mère d'un travailleur migrant de l'Union peut, dès lors qu'elle est à la charge de ce travailleur, demander une prestation d'assistance sociale sans que cette demande remette en question son droit de séjour 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. Reclassement externe : Indemnité forfaitaire versée par l'employeur, occupant plus de 25 salariés, dispensé de reclasser en interne par la Commission mixte du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne mais pas lorsqu'il est libéré de cette obligation du fait qu'il remplit le quota de salariés reclassés / handicapés. Cette différence de traitement est-elle conforme au principe d'égalité de toute personne devant la loi ?

Jugement du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, 3 avril 2025, n°933/25 E-TRAV-286/23

1.1 Faits et procédure

Un salarié, jardinier depuis le 14 avril 1992 au sein d'une société, s'est vu reclasser par la Commission mixte de reclassement par une décision du 3 février 2023, en externe (c'est-à-dire en dehors de l'entreprise) car la société respectait déjà le nombre minimum légal de travailleurs reclassés ou handicapés conformément à l'article L.562-3 du Code du travail¹. De ce fait, aucun reclassement interne, c'est-à-dire sur un autre poste à l'intérieur de l'entreprise, ne pouvait être imposé à l'employeur. Le salarié a saisi le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour réclamer le paiement d'une indemnité forfaitaire, correspondant à quatre mois de salaires bruts avec les intérêts légaux à compter de la notification de la décision de reclassement externe.

1.2 Arguments du salarié

a. Droit à une indemnité forfaitaire

Le salarié soutient en application des dispositions de l'article L. 551-3(1) du Code du travail qu'en cas de reclassement externe, tout employeur occupant plus de 25 salariés, est tenu au paiement d'une indemnité forfaitaire au salarié concerné quelle que soit la raison du reclassement. Le salarié revendique alors une indemnité forfaitaire égale à 4 mois de salaire compte tenu de son ancienneté de services continus de plus de 31 ans.

ARTICLE L. 551-3 (1) DU CODE DU TRAVAIL

« (Loi du 23 juillet 2015) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 peut dispenser du reclassement professionnel interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement professionnel lui causerait des préjudices graves.

(Loi du 24 juillet 2020) En cas de dispense accordée par la Commission mixte, celle-ci décide un reclassement professionnel externe. Dans ce cas, dès la notification de la décision de reclassement professionnel externe, l'employeur est tenu de payer à son salarié, une indemnité

forfaitaire qui varie en fonction de l'ancienneté de service du salarié comme suit :

1. un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq ans au moins ;
2. deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix ans au moins ;
3. trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze ans au moins ;
4. quatre mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt ans et plus.

L'ancienneté de service est appréciée à la date de la notification de la décision de reclassement professionnel externe.

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité forfaitaire les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

De plus, le salarié fait valoir que l'expression « dans ce cas » (article L. 551-3(1) alinéa 2) fait référence au cas de reclassement externe, quel qu'en soit le motif (préjudice grave ou respect du quota). Par conséquent, la loi vise à garantir une indemnité aux travailleurs reclassés en externe, sans distinguer la raison pour laquelle l'employeur n'a pu les reclasser en interne. Ainsi, limiter cette indemnité en fonction du motif du reclassement externe reviendrait à créer une inégalité entre les salariés se trouvant dans une situation comparable (reclassés en externe).

b. Question préjudicielle à la Cour constitutionnelle

Le salarié demande de soumettre une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle afin de vérifier la compatibilité de l'article L. 551-3(1) et l'article 15 de la Constitution, qui garantit l'égalité de toutes les personnes devant la loi.

¹ Voir page 3.

« Est-ce que l'article L. 551-3 (1) du Code du travail n'est pas contraire à l'article 15 (1) de la Constitution en ce qu'il crée une inégalité de traitement entre les personnes reclassées professionnellement sur le marché du travail externe suivant que leur employeur, occupant plus de 25 salariés, est dispensé par la Commission mixte de les reclasser en interne ou qu'il ait pu refuser de les reclasser en interne parce qu'il remplissait le taux fixé à l'article L. 562-3 du Code du travail ? ».

1.3 Arguments de l'employeur

a. Aucune obligation de paiement de l'indemnité forfaitaire

La société rappelle qu'elle n'était pas obligée de proposer un reclassement interne car elle remplissait déjà son quota de salariés reclassés ou handicapés. Elle affirme que l'indemnité n'est due que dans deux hypothèses : l'employeur occupe moins de 25 salariés et refuse le reclassement interne ou l'employeur de plus de 25 salariés, sans respecter les quotas en matière de salariés handicapés ou reclassés, est dispensé par la commission mixte pour cause de préjudice grave. La société se réfère à un jugement du Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 16 septembre 2024 allant dans le même sens. Elle invoque aussi l'exposé des motifs de la loi du 24 juillet 2020 soulignant que le législateur n'a jamais eu l'intention d'accorder l'indemnité dans les cas où l'employeur respecte déjà les quotas.

ARTICLE L. 562-3 DU CODE DU TRAVAIL

« (1) L'État, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de cinq pour cent de l'effectif total de leur personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail et à condition qu'ils remplissent les conditions générales de formation et d'admission légales ou réglementaires.

Des dérogations aux conditions générales de formation et d'admission visées à l'alinéa qui précède peuvent être consenties pour l'emploi de salariés handicapés par respectivement le ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique, le ministre ayant dans ses attributions l'Intérieur, le ministre ayant dans ses attributions les Transports ou le ministre ayant dans ses attributions l'établissement public concerné.

(2) (Loi du 18 janvier 2012) Tout employeur du secteur privé occupant au moins vingt-cinq salariés est tenu d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

(Loi du 18 janvier 2012) Tout employeur du secteur privé occupant au moins cinquante salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de deux pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

(Loi du 18 janvier 2012) Tout employeur du secteur privé occupant au moins trois cents salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de quatre pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Agence pour le développement de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

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

Au cas où les employeurs occupent un nombre de salariés handicapés supérieur aux taux d'emploi obligatoires par les dispositions du présent chapitre, ils bénéficient de l'exemption de la part patronale des charges de sécurité sociale qui sont prises en charge par le budget de l'État.

(3) Pour le calcul du nombre de postes réservés aux salariés handicapés visés aux paragraphes (1) et (2), il est tenu compte et des personnes ayant obtenu la reconnaissance de salarié handicapé et des salariés handicapés déjà en place, assimilés aux premiers par décision de la Commission d'orientation.

Pour la computation du nombre des postes à réserver, les chiffres atteignant et dépassant la demie sont à arrondir vers le haut, les autres étant à négliger. »

b. Sur la question préjudicielle

La société s'oppose à la saisine de la Cour constitutionnelle car les situations ne sont pas identiques. La situation de l'employeur en cas de préjudice grave ou de respect des quotas justifie le traitement différencié. Cela vise à encourager le reclassement interne et non pas à indemniser systématiquement tous les reclassés externes.

1.4 Appréciation du Tribunal

a. Sur la demande en paiement de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L. 551-3(1) du Code du travail

Le litige entre le salarié et la société porte essentiellement sur l'interprétation de l'article L. 551-3(1) du Code du travail, relatif au droit à l'indemnité forfaitaire en cas de reclassement professionnel externe. Le salarié revendique le bénéfice de l'indemnité forfaitaire, alors

que le reclassement externe a été donné sur la base du respect des quotas fixés à l'article L. 562-3 du Code du travail et non en raison d'un préjudice grave subis par l'employeur. Le Tribunal, quant à lui, retient, en ce qui concerne les employeurs occupant plus de 25 salariés au moment où la commission mixte est saisie, que l'indemnité est due uniquement dans le cas où l'employeur est dispensé par la commission mixte de son obligation au reclassement interne pour cause de préjudice grave, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

b. Sur la question préjudicielle

Le salarié demande qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle pour violation du principe d'égalité devant la loi consacrée à l'article 15 de la constitution, selon lequel toute différence de traitement doit être objectivement et rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée. Le salarié fait valoir que les salariés déclarés inaptes à exercer leur dernier poste, qui sont reclassés en externe en raison d'une impossibilité de reclassement interne, devrait bénéficier du même droit à l'indemnité, peu importe la cause de cette impossibilité (respect des quotas ou préjudice grave).

Le Tribunal examine si la question est sérieuse et fondée. Il relève que la situation des deux catégories de salariés à savoir ceux dont l'employeur respecte les quotas et ceux pour lesquels un reclassement interne entraînait un préjudice grave est identique. Les deux catégories de salariés sont dans l'incapacité d'exercer leur emploi précédent, sont reclassées en externe et leur employeur occupe plus de 25 salariés et est donc dispensé de l'obligation de reclassement interne. La seule différence tient au motif de la dispense (quotas ou préjudice grave).

De plus, le Tribunal relève que le législateur n'a pas fourni de justification objective, proportionnée, adéquate de pourquoi il réserve l'indemnité à l'une des deux situations.

Le Tribunal souligne que la Cour constitutionnelle n'a pas encore statuer sur une question avec le même objet, que cette question est nécessaire pour trancher le litige et qu'elle n'est pas dénuée de tout fondement, la comparabilité des situations étant établie.

Par conséquent, le Tribunal décide de saisir la Cour constitutionnelle afin de lui poser la question préjudicielle suivante :

« Est-ce que l'article L. 551-3(1) alinéa 2 du Code du travail tel qu'introduit par une loi du 24 juillet 2020 portant modification du Code du travail, du Code de la sécurité sociale et 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, en ce qu'il oblige l'employeur à paiement d'une indemnité forfaitaire aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe lorsque leur employeur, occupant plus de 25 salariés, est dispensé de les reclasser en interne par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne alors que l'article L. 551-2(1) du Code du travail n'attribue pas pareille indemnité aux salariés incapables d'exercer leur dernier emploi reclassés sur le marché du travail externe lorsque leur employeur, occupant plus de 25 salariés, est libéré de l'obligation de les reclasser en interne en raison du fait qu'il a à son service un nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe respectivement salariés handicapés dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail, est-il conforme au principe d'égalité de toute personne devant la loi tel que consacré par l'article 15 de la Constitution ? »

À suivre donc...

2. Convention de stage : Requalification en contrat de travail, que si le stagiaire fournit des prestations de travail effectives et rémunérées sous l'autorité de l'organisme d'accueil. Le seul respect du règlement intérieur, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, ne suffit pas à établir un lien de subordination.

Arrêt de la Cour d'appel du 15 mai 2025, n°CAL-2024-00402 du rôle

2.1 Faits et procédure

Les 25 mars et 1^{er} avril 2021, une convention de stage a été conclue entre une étudiante stagiaire, un organisme d'accueil établi au Grand-Duché de Luxembourg et l'Université de Liège, département des sciences et gestion de l'environnement. La convention, rédigée sur papier à en-tête de l'université, a prévu que la stagiaire effectuerait son stage au sein de l'organisme d'accueil entre le 1^{er} avril et le 30 juillet 2021. L'article 3 de la convention a expressément exclu toute rémunération, tandis que l'article 12 a prévu l'application de la loi belge, une tentative de résolution amiable des différends, et la compétence exclusive des tribunaux de Liège.

Par requête déposée le 19 juin 2023, la stagiaire a toutefois saisi le Tribunal du travail luxembourgeois, invoquant l'article L. 152-8 du Code du travail et sollicitant le versement d'une indemnité de 9 029,64 euros, correspondant à 75 % du salaire social minimum qualifié pour la période du stage. L'organisme d'accueil a conclu à l'incompétence territoriale et matérielle des juridictions luxembourgeoises, en se fondant sur la clause attributive de compétence prévue à l'article 12 de la convention. Il a soutenu qu'il ne s'agissait pas d'un contrat de travail mais d'un stage de formation destiné à compléter un cursus universitaire encadré par l'Université de Liège, sans rémunération et sans lien de subordination. À titre subsidiaire, il a invoqué l'irrecevabilité de la demande pour défaut de tentative préalable de résolution amiable, et, à titre très subsidiaire, il a contesté le bien-fondé de la demande.

Par jugement du 26 janvier 2024, le Tribunal du travail s'est déclaré compétent tant matériellement que territorialement, en application des articles 21 et 23 du Règlement Bruxelles I bis, relatifs aux contrats individuels de travail. Il a écarté la clause attributive de compétence au motif que les conditions de validité posées à l'article 23 du Règlement n'étaient pas réunies, et a estimé que la stagiaire avait exécuté des prestations effectives et utiles sous l'autorité de l'organisme d'accueil, caractérisant une relation de travail. Il a retenu que la clause de médiation prévue à l'article 12 de la convention était trop vague pour justifier l'irrecevabilité de la demande. Sur le fondement de l'article L. 152-8 du Code du travail, il a condamné l'organisme à verser à

la stagiaire la somme de 7 926,96 euros, avec intérêts à compter de la date de l'introduction de la demande.

L'organisme d'accueil a régulièrement interjeté appel le 8 avril 2024. Il a soutenu que la clause attributive de compétence devait s'appliquer sur le fondement de l'article 25 du Règlement Bruxelles I bis, la convention de stage n'étant pas un contrat de travail, mais un stage tripartite de nature académique.

2.2 Arguments de l'organisme d'accueil

L'organisme d'accueil de la stagiaire a demandé aux juridictions luxembourgeoises de se déclarer incompétentes tant matériellement que territorialement, en invoquant la clause attributive de compétence figurant à l'article 12 de la convention de stage, laquelle désignait les tribunaux de Liège comme juridiction compétente. Il a fondé sa position sur l'article 25 du Règlement Bruxelles I bis, qui consacre le principe de la liberté contractuelle en matière de choix de juridiction. Par ailleurs, la société a reproché à la stagiaire de ne pas avoir respecté la clause imposant une tentative de résolution amiable préalable du différend, prévue par la même convention.

L'organisme a également contesté l'application des articles 21 et 23 du Règlement Bruxelles I bis, qui concernent les litiges relatifs aux contrats individuels de travail. Il a soutenu que la convention litigieuse ne relevait pas du droit du travail, mais constituait un stage de formation académique tripartite, conclu entre l'organisme, l'Université de Liège et l'étudiante. Il a précisé que l'étudiante conservait le statut d'étudiante, qu'elle bénéficiait d'un encadrement pédagogique assuré par un superviseur universitaire, qu'elle suivait encore des cours parallèlement au stage, et qu'elle n'était pas soumise à un lien de subordination au sens du droit du travail. L'organisme a ajouté que les tâches confiées à la stagiaire étaient secondaires, sans responsabilité, ni valeur économique réelle, et qu'elles avaient été accomplies dans un but exclusivement pédagogique. Il a également rappelé que la convention excluait expressément toute forme de rémunération.

La société a fait valoir que le stage ne devait pas être requalifié en contrat de travail et que la clause attributive de compétence devait être respectée, dès lors qu'elle avait été conclue librement entre les parties.

Enfin, l'organisme a considéré que l'article L. 152-8 du Code du travail luxembourgeois n'était pas applicable, dès lors que le stage entrait dans le cadre d'une formation universitaire, et a soutenu, à titre très subsidiaire, que l'éventuelle indemnité due ne pourrait en aucun cas excéder 30 % du salaire social minimum non qualifié, en référence à l'article L. 152-4 du même Code.

2.3 Arguments de l'étudiante stagiaire

L'étudiante stagiaire a soutenu qu'elle devait être considérée comme une « *travailleuse* » au sens de la jurisprudence communautaire, la relation contractuelle étant selon elle assimilable à un contrat de travail. Elle a affirmé avoir fourni, pour le compte de l'organisme d'accueil, des services effectifs et réels, exécutés dans un cadre organisationnel dépendant de celui-ci, ce qui démontrerait l'existence d'un lien de subordination. Elle a notamment invoqué l'article 3 de la convention de stage, selon lequel elle devait respecter le règlement intérieur de l'entreprise, y compris les règles relatives aux horaires, à l'hygiène, à la sécurité et aux visites médicales, obligations habituellement imposées aux salariés.

S'agissant de la rémunération, elle a fait valoir que la législation luxembourgeoise impose une indemnité obligatoire pour tout stage supérieur à quatre semaines, indépendamment du fait que la convention ait prévu une absence de rémunération.

Selon elle, la société aurait détourné la finalité du stage, dans le but d'accéder à une main-d'œuvre gratuite, ce qui justifiait son refus d'activer la clause de médiation, qu'elle considérait comme dénuée de portée dans de telles circonstances.

Elle a également soutenu que la clause attributive de compétence, figurant à l'article 12 de la convention de stage, devait être écartée, en se fondant sur l'article 23 du Règlement Bruxelles I bis, applicable en matière de contrat de travail, dès lors que le litige relevait selon elle de cette matière.

Enfin, elle a réaffirmé que l'article L. 152-8 du Code du travail luxembourgeois imposait une indemnisation du stagiaire, disposition qu'elle qualifiait de protectrice et d'ordre public, et qui devait dès lors s'imposer aux parties, quelles que soient les stipulations contractuelles contraires.

2.4 Appréciation de la Cour d'appel

a. Sur la compétence judiciaire du Tribunal du travail

L'article 12 de la convention de stage conclue entre les parties a prévu que les tribunaux de Liège seraient compétents pour connaître de tout litige relatif à l'exécution de ladite convention. La société, en qualité d'organisme d'accueil établi au Luxembourg, s'est prévalu

de cette clause attributive de compétence sur le fondement de l'article 25 du Règlement (UE) n° 1215/2012 (Bruxelles I bis), en demandant aux juridictions luxembourgeoises de se déclarer incompétentes, tant territorialement que matériellement.

L'étudiante stagiaire a contesté cette clause, en invoquant les articles 21 et 23 du même règlement, qui prévoient des règles particulières en matière de contrat individuel de travail. Elle a soutenu que la clause devait être écartée dès lors que le litige relevait du droit du travail, ce qui impliquerait la compétence des juridictions luxembourgeoises, en raison du fait que le domicile de la société est situé au Grand-Duché.

La Cour a rappelé que le Règlement Bruxelles I bis consacre le principe de la liberté contractuelle en matière de désignation de juridiction (article 25), mais que ce principe cède devant les règles spécifiques de compétence posées à l'article 21, en cas de contrat de travail.

Pour que cette dérogation s'applique, encore fallait-il que la relation contractuelle en cause puisse être requalifiée en contrat de travail. La Cour a donc été amenée à examiner le fond de la relation contractuelle pour déterminer si les règles protectrices du travailleur devaient s'appliquer.

b. Qualification de la relation contractuelle

La Cour d'appel a rappelé, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, qu'est à qualifier de contrat de travail la convention dans le cadre de laquelle une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous sa direction et son contrôle, des prestations effectives et utiles, en contrepartie d'une rémunération. Elle a précisé que le juge ne peut se limiter à la qualification donnée par les parties, mais doit apprécier concrètement l'économie du contrat et les circonstances de la cause.

En l'espèce, la Cour a constaté que le stage litigieux s'inscrivait dans le cadre du programme universitaire de l'étudiante stagiaire, que la convention avait été conclue sur papier à en-tête de l'Université de Liège, et que cette dernière était signataire, représentée par un professeur en qualité de superviseur académique.

Il ressortait des stipulations contractuelles que l'étudiante conservait son statut d'étudiante, restait sous la responsabilité de l'université, et que l'organisme d'accueil s'était engagé à lui confier uniquement des tâches en lien avec sa formation.

Sur le plan factuel, la Cour s'est appuyée sur une attestation testimoniale versée aux débats, selon laquelle l'étudiante stagiaire n'accomplissait que des tâches secondaires, sans autonomie ni responsabilité, et agissait en tant qu'observatrice passive.

Elle bénéficiait d'un horaire aménagé pour suivre ses cours, ne participait pas seule aux échanges avec les clients, et nécessitait un accompagnement constant.

La Cour a ajouté que la simple obligation de respecter le règlement d'ordre intérieur de l'organisme d'accueil, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, ne suffisait pas à établir un lien de subordination.

Aucune rémunération n'avait été convenue, et l'étudiante stagiaire n'avait produit aucun élément de preuve de nature à renverser cette appréciation.

Dès lors, la Cour a conclu que les relations contractuelles ne pouvaient être requalifiées en contrat de travail. Il s'agissait d'une convention de stage distincte d'une relation de travail.

Par conséquent, la clause attributive de compétence désignant les tribunaux de Liège a été jugée pleinement applicable, sur le fondement de l'article 25 du Règlement Bruxelles I bis.

La Cour a donc réformé le jugement entrepris, déclaré les juridictions luxembourgeoises incompétentes pour connaître du litige.

3. Contrat de travail : En présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, il appartient à l'employeur qui le prétend fictif d'établir que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

Cumul possible des fonctions d'organe social et de salarié d'une société si fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social, sous un lien de subordination.

Arrêt de la Cour d'appel du 12 juin 2025, n°CAL-2023-01089 du rôle

3.1 Faits et procédure

Par requête déposée le 31 août 2016 au greffe de la justice de paix de Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GmbH, ci-après la SOCIETE1.), devant le Tribunal du travail, pour s'y entendre dire que le licenciement avec préavis intervenu le 12 mai 2015 à l'égard du requérant est abusif.

PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE2.), ci-après la SOCIETE2.), en qualité de comptable, avec effet au 1^{er} janvier 1988 et a été nommé membre du conseil d'administration par décision de l'assemblée générale de ladite société le 6 avril 2000.

Un nouveau contrat de travail a été établi entre PERSONNE1.) et la SOCIETE2.) le 6 octobre 2000, aux termes duquel ce dernier est devenu responsable du controlling, des ressources humaines, de la comptabilité et de la gestion générale.

Ledit contrat a été repris par la SOCIETE1.) en janvier 2002.

Par lettre recommandée datée du 12 mai 2015, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de douze mois, commençant à courir le 15 mai 2015 et expirant le 30 juin 2016, assorti d'une dispense de travail pendant le délai de préavis.

Par courrier recommandé du 17 juin 2015, la SOCIETE1.) a fait parvenir les motifs du licenciement à PERSONNE1.), qui en avait fait la demande par courrier du 19 mai 2015.

Par courrier de son mandataire ad litem du 28 août 2015, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

À l'appui de sa demande, il a critiqué la lettre de motifs du licenciement pour ne pas être suffisamment précise et a contesté le caractère réel et sérieux desdits motifs.

La partie défenderesse a, à titre principal, conclu à l'incompétence ratione materiae du Tribunal du travail pour connaître du litige, au motif qu'aucun contrat de travail réel, caractérisé par un lien de subordination n'avait existé entre parties.

À titre subsidiaire, elle a demandé à voir déclarer justifié le licenciement intervenu et débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes.

3.2 Jugement du Tribunal du travail

Par jugement du 16 octobre 2023, le Tribunal du travail de Diekirch, statuant contradictoirement, a reçu la demande en la forme, s'est déclaré incompétent pour en connaître.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a considéré qu'il résultait des pièces versées en cause que PERSONNE1.) dirigeait ses propres départements, exerçait ses fonctions en toute indépendance, n'avait besoin de l'accord du président du conseil d'administration et CEO, PERSONNE2.), que pour certaines décisions de grande envergure et avait un large pouvoir de signature concernant la gestion quotidienne de l'entreprise, le cas échéant, moyennant la cosignature d'un autre administrateur.

En considérant que le contrat intitulé « *Anstellungsvertrag* », signé en date du 6 octobre 2000 ne constituait en fait qu'une fiction, dans la mesure où aucune activité salariée réelle, à la fois subordonnée et distincte de celle du mandat social de PERSONNE1.), ne pouvait être mise en évidence, le Tribunal du travail s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître du litige.

Le 14 novembre 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel.

3.3 Appréciation de la Cour d'appel

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, « *le Tribunal du travail est compétent 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.* »

Le contrat de travail est défini comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

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 l'exécution de la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur.

Il incombe à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve.

Cependant, en présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, il appartient à l'employeur qui le prétend fictif d'établir que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

Si le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'organe social et de salarié d'une société est possible, encore faut-il que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse, qui correspond à une fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur.

Il est rappelé que PERSONNE1.) est entré au service de la SOCIETE2.) suivant contrat de travail ayant pris effet le 1^{er} janvier 1988, en qualité de comptable.

Le nouveau contrat, signé entre la SOCIETE2.) et PERSONNE1.) le 6 octobre 2000, est intitulé « *Anstellungsvertrag* » et contient des stipulations relatives aux tâches incombant à PERSONNE1.) (« *Aufgabenbereich* », à la

rémunération (« *Bezüge* »), au congé (« *Urlaub* ») et à la durée du contrat et aux modalités de résiliation (« *Vertragsdauer und Kündigung* »).

Ledit contrat définit les fonctions de PERSONNE1.) comme suit :

- a) « *Controlling* ;
- b) *Personalwesen, gewerbliche und angestellte Mitarbeiter Hochkarätige Mitarbeiter und Führungskräfte, z.B. Abteilungsleiter, Stellvertreter etc. sind von dieser Regelung ausgenommen. Die vorgenannten Führungskräfte bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsratsvorsitzenden PERSONNE2.) ;*
- c) *Rechnungswesen* ;
- d) *Allgemeine Verwaltung.* »

Suivant courrier du 3 janvier 2002, PERSONNE1.) a été informé de la reprise de son contrat de travail par la SOCIETE1.).

Le prédit contrat constituant un contrat de travail écrit régulier en apparence, il appartient à la SOCIETE1.) d'établir qu'il s'agit en réalité d'un contrat de travail fictif.

La SOCIETE 1.) n'établit pas, ni même n'allègue que PERSONNE1.) n'aurait pas réellement exercé les fonctions énumérées dans le contrat du 6 octobre 2000.

Le salarié était, par ailleurs, affilié auprès de la sécurité sociale en tant que salarié de la SOCIETE1.) et il résulte des fiches de salaire versées en cause qu'il percevait tous les mois le salaire prévu dans le contrat de travail en contrepartie de son activité.

La participation potentielle aux bénéfices de la SOCIETE1.) à concurrence d'un maximum de 5 %, prévue dans un avenant du 28 décembre 2009, lequel précise, par ailleurs, que la stipulation à cet égard ne donne pas lieu à un droit acquis dans le chef de PERSONNE1.), n'est pas incompatible avec l'existence d'une relation de travail.

La SOCIETE1.) soutient qu'il n'y avait aucune différence entre les tâches exercées par PERSONNE1.) en vertu de son contrat de travail et celles lui incombant en vertu d'un mandat social.

Il convient de noter que PERSONNE1.) n'avait aucun mandat social au sein de la SOCIETE1.), dont le chairman et CEO était PERSONNE2.) qui détenait, par ailleurs, l'intégralité des parts de ladite société.

Si, depuis l'an 2000, PERSONNE 1.) était membre du conseil d'administration de la SOCIETE2.), détenue par la SOCIETE1.), il ne résulte pas du dossier que les fonctions exercées par PERSONNE1.) en cette qualité se seraient confondues avec l'activité qu'il exerçait notamment au sein du département de la comptabilité et du département des ressources humaines.

La qualité de membre du conseil d'administration de PERSONNE1.) n'impliquait pas non plus l'absence de lien de subordination de ce dernier à l'égard de la SOCIETE1.) ou de PERSONNE2.).

Il résulte, en effet, des extraits du registre de commerce et des sociétés concernant la SOCIETE2.) que PERSONNE1.) avait besoin de la cosignature d'un autre membre dudit conseil d'administration, tandis que PERSONNE2.), président du conseil d'administration, avait un pouvoir de signature individuel pour engager la société (pièce 20 de la partie appelante).

Si les tâches énumérées dans le contrat du 6 octobre 2000 engendraient certaines responsabilités dans le chef du salarié, il n'en reste pas moins que ce dernier devait rendre compte au CEO PERSONNE2.) et que la SOCIETE1.) contrôlait son travail.

Ce constat résulte notamment de la lettre de motivation du licenciement du 17 juin 2015, laquelle indique ce qui suit, au sujet des fonctions de l'appelant au sein des départements de la comptabilité et des ressources humaines : « *die Position war dem Verwaltungsrat PERSONNE2.) unmittelbar zugeordnet* ».

Dans le même courrier, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir commis des négligences dans le domaine du Controlling, en ne vérifiant pas de manière adéquate certaines factures.

Il lui est également fait grief de ne pas avoir respecté l'obligation de suivre des formations continues pour améliorer ses compétences linguistiques, tel que prévu dans le contrat de travail initial du 1^{er} octobre 1988.

Il peut encore être déduit de la lettre de motivation du licenciement que, dans l'exercice de ses fonctions au sein du département des ressources humaines, le salarié avait besoin de la signature de PERSONNE2.) pour signer des courriers de licenciement relatifs aux salariés de l'entreprise.

La SOCIETE 1.) reproche, en outre, à PERSONNE1.) d'avoir conclu une opération de change à terme (« *Devisentermingeschäft* ») avec la SOCIETE3.) à l'insu et sans le consentement de PERSONNE2.).

La preuve de l'absence d'un lien de subordination de PERSONNE1.) à l'égard de la SOCIETE1.) n'est, par conséquent, pas rapportée.

Il s'ensuit que la SOCIETE1.) n'établit pas que le contrat litigieux constituait un contrat de travail fictif.

Il convient, dès lors, de retenir, que le litige relève de la compétence matérielle des juridictions du travail, par réformation du jugement entrepris et de renvoyer le dossier devant la juridiction du premier degré autrement composée.

4. Reclassement : La salariée peut faire un recours contre une décision de reclassement interne et non externe prise par la Commission mixte, ce qui suspend son contrat de travail et donc la dispense de travailler.

Arrêt de la Cour d'appel du 15 mai 2025, n°CAL-2023-00799 du rôle

4.1 Faits et procédure

Une salariée occupait un poste d'agent de nettoyage au sein d'une maison de retraite. Par décision du 21 décembre 2018, la Commission mixte de reclassement a décidé de son reclassement professionnel interne, avec une réduction de son temps de travail de 26 à 13 heures par semaine.

Un avenant à son contrat de travail a été signé le 14 janvier 2019, et le médecin du travail a validé son aptitude au nouveau poste le 5 février 2019. Un nouvel avis du médecin du travail du 5 décembre 2019 a fait état d'une aggravation de son état de santé et d'une inaptitude définitive, même à temps partiel, préconisant un reclassement externe. Néanmoins, la Commission mixte n'a pas suivi cet avis du médecin du travail et a, par lettre du 24 décembre 2019, maintenu les conditions du reclassement interne et refusé son reclassement externe.

Aucun recours n'a été exercé contre cette décision. Début janvier 2020, la salariée a été réaffectée par l'employeur sur différents sites mais a refusé d'effectuer des tâches de nettoyage, invoquant son inaptitude et se contentant de rester assise dans les locaux des clients. Le 15 février 2020, l'employeur a procédé à un licenciement avec effet immédiat.

Le 28 octobre 2020, la salariée a saisi le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en vue de faire constater le caractère abusif du licenciement et d'obtenir diverses indemnités. Par jugement du 1^{er} juin 2023, le Tribunal a déclaré le licenciement abusif et condamné l'employeur à verser à la salariée une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ et des dommages et intérêts pour préjudice moral.

La société a interjeté appel.

4.2 Arguments de l'employeur

La société a soutenu avoir agi en conformité avec les obligations légales qui lui incombait. Elle a affirmé ne pas être tenu de faire procéder à un nouvel examen médical préalable à l'affectation de la salariée, considérant que les tâches proposées étaient pleinement conformes à la décision de reclassement rendue le 24 décembre 2019, laquelle confirmait le maintien du reclassement interne, ce en contradiction avec l'avis médical récent préconisant un reclassement externe.

L'employeur a insisté sur la compétence exclusive de la Commission mixte en matière de reclassement, et le fait que l'avis du médecin du travail n'avait pas de valeur contraignante à lui seul.

La salariée, selon l'employeur, se serait bornée à opposer l'avis du médecin du travail, sans discussion ni volonté de dialogue. La société a également mis en avant une série de comportements qu'elle a qualifiés d'inappropriés, voire provocateurs : elle a notamment allégué que la salariée aurait eu une attitude passive et volontairement obstructive sur le lieu de travail, qu'elle se serait assise de manière répétée dans les bureaux du client sans exécuter aucune tâche.

4.3 Arguments de la salariée

La salariée a demandé la confirmation de la décision du Tribunal de travail qualifiant d'abusif le licenciement immédiat prononcé à son encontre. Elle affirme que la société a manqué à ses obligations légales en ignorant l'avis d'inaptitude du médecin du travail du 5 décembre 2019.

Elle insiste sur la sollicitation obligatoire, conformément à l'article L.551-1 du Code du travail, d'un nouvel avis médical pour évaluer son aptitude à occuper le poste résultant de la décision de reclassement du 24 décembre 2019.

Elle a également rejeté le grief de manque de collaboration. Elle insiste sur le fait qu'elle a manifesté sa volonté de travailler en proposant activement des missions alternatives compatibles avec son état de santé. Elle souligne le manque de considération des propositions par la société qui a persisté à vouloir lui imposer des tâches de nettoyage.

Par ailleurs, la salariée a contesté tout comportement fautif et a souligné qu'elle s'est toujours présentée sur son lieu de travail, remplissant ainsi son obligation de disponibilité malgré les difficultés rencontrées. Elle a considéré que le simple fait de ne pas avoir exécuté les tâches incompatibles avec son état de santé ne saurait être interprété comme une faute grave, d'autant plus qu'elle n'avait jamais été convoquée à un entretien disciplinaire avant le licenciement. Selon elle, l'employeur a ignoré l'évolution de son état de santé et a agi de manière disproportionnée en recourant à une mesure aussi radicale que la rupture immédiate du contrat de travail.

4.4 Appréciation de la Cour

a. Quant au refus de reclassement externe

La Cour relève qu'un reclassement externe de la salariée avait déjà été suggéré par le médecin du travail en 2018, que la Commission mixte n'a pas suivi cet avis, mais a opté pour le reclassement professionnel interne de la salariée et que, malgré un avis médical du 5 décembre 2019 en sens contraire, celle-ci a, par décision du 24 décembre 2019, maintenu les conditions du reclassement professionnel décidées antérieurement.

La salariée n'a exercé un recours contre aucune de ces décisions.

Conformément aux articles L.552-1 et L.552-2 du Code du travail, il appartient à la Commission mixte de prendre « les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés ». La position du médecin du travail ne lie pas celle-ci.

À la suite de la décision de la Commission mixte du 21 décembre 2018, un avenant au contrat de travail de la salariée a été conclu en date du 14 janvier 2019 et l'aptitude de celle-ci au nouveau poste de travail a été validée par le médecin du travail en date du 5 février 2019.

Dans la mesure où la Commission mixte n'a pas rendu, en date du 24 décembre 2019, une décision de reclassement professionnel, mais s'est limitée à maintenir les conditions du reclassement professionnel décidées antérieurement, de sorte que les tâches à effectuer par la salariée n'avaient pas à être adaptées, l'employeur n'était pas tenu de faire constater à nouveau l'aptitude de la salariée au poste, suite à la décision du 21 décembre 2018.

En effet, les dispositions de l'article L.551-1, paragraphe (3), du Code du travail ne s'appliquent pas dans l'hypothèse où, suite à une réévaluation des capacités résiduelles du travailleur, les conditions d'un reclassement professionnel interne antérieurement décidé sont maintenues.

Il ne saurait davantage être reproché à l'employeur de ne pas avoir tenu compte du rapport du médecin du travail du 5 décembre 2019, faisant état d'une inaptitude au poste de travail et préconisant un reclassement externe, ainsi qu'une réorientation professionnelle, dès lors que la décision de la Commission mixte prime celui-ci et que l'employeur se devait uniquement de respecter cette décision.

L'employeur a dès respecté son obligation de reclassement, suite à la décision du 24 décembre 2019.

L'employeur, face aux conclusions de la Commission mixte ne retenant pas un reclassement externe, était en droit d'affecter la salariée à un poste d'agent d'entretien tel que validé antérieurement par le médecin du travail.

Dans ces circonstances, la salariée engagée en qualité d'agent de nettoyage, n'était pas en droit de refuser toute mission de nettoyage en invoquant son état de santé et l'avis du médecin du travail, non entériné par la Commission mixte. Se sentant en incapacité d'exercer les tâches correspondant au poste validé par le médecin de travail à la suite de la décision de reclassement interne du 21 décembre 2018, il lui aurait appartenu d'exercer un recours² contre la décision du 24 décembre 2019, auquel cas son contrat de travail aurait été suspendu jusqu'au jour où le recours aurait été définitivement vidé, conformément à l'article L. 551-10, paragraphe (1), du Code du travail.

b. Quant au licenciement

La Cour rappelle qu'un licenciement avec effet immédiat n'est légal que lorsqu'un fait ou une faute d'une gravité telle qu'elle rend « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

La salariée, engagée en qualité d'agent de nettoyage, n'était pas en droit de refuser toute mission de nettoyage en invoquant son état de santé et l'avis du médecin du travail, non entériné par la Commission mixte.

Constatant que la salariée a protesté de manière continue en s'asseyant pendant ses heures de travail sur une chaise dans les bureaux d'un client, sans accomplir les tâches attendues, la Cour qualifie ce comportement d'intolérable et d'une particulière gravité.

Elle estime que ce comportement porte atteinte à l'image et à la réputation de la société, et qu'il rompt le lien de confiance entre l'employeur et la salariée. Elle en conclut que le licenciement avec effet immédiat est justifié.

5. Droit européen : Est-ce que la mère d'un travailleur migrant de l'Union peut, dès lors qu'elle est à la charge de ce travailleur, demander une prestation d'assistance sociale sans que cette demande remette en question son droit de séjour ?

Arrêt de la Cour (grande chambre) du 21 décembre 2023.
GV contre Chief Appeals Officer e.a., C-488/21

5.1 Faits et procédure

Une ressortissante roumaine est la mère d'une citoyenne de l'Union, de nationalité roumaine et irlandaise, résidant et travaillant en Irlande. La mère a rejoint sa fille en Irlande en 2017 et y séjourne légalement depuis lors, en tant qu'ascendante directe à la charge d'une travailleuse citoyenne de l'Union. Au cours de l'année 2017, l'état de santé de la mère s'est détérioré en raison de son arthrite. Elle a donc introduit une demande d'allocation d'invalidité conformément au droit irlandais.

Sa demande a été rejetée au motif que, si cette allocation lui était accordée, elle ne serait plus considérée comme étant à la charge de sa fille, mais constituerait une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale irlandais, ce qui entraînerait la perte de son droit de séjour.

Après le rejet de sa demande, GV a formé un recours, également refusé en 2019 pour absence de droit de séjour. À la suite d'une demande de réexamen introduite par une ONG, il a été reconnu, en juillet 2019, que GV disposait bien d'un droit de séjour en tant qu'ascendante directe à la charge d'un citoyen de l'Union.

Toutefois, a été estimé qu'elle ne pouvait percevoir l'allocation d'invalidité, car cela ferait d'elle une charge déraisonnable pour le système social irlandais.

GV a alors saisi la High Court (Haute Cour, Irlande), qui, par un jugement du 29 mai 2020, a annulé cette décision. Elle a jugé que subordonner le droit de séjour à l'absence de charge pour le système d'assistance sociale était contraire à la directive 2004/38. Une fois la dépendance financière établie au moment de l'arrivée dans l'État membre d'accueil, la poursuite de cette dépendance ne devrait pas être exigée pour maintenir le droit de séjour.

Les autorités irlandaises ont interjeté appel de ce jugement devant la Court of Appeal (Cour d'appel).

Dans ces conditions, Court of Appeal (Cour d'appel) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

1. « *Le droit de séjour dérivé qu'un ascendant direct d'un citoyen de l'Union travailleur salarié tire de l'article 7, paragraphe 1, sous d), de la directive 2004/38 est-il subordonné au maintien de la dépendance de ce parent vis-à-vis de ce travailleur salarié ?* »

² Un recours gracieux est également toujours possible devant la Commission mixte. Il s'agit du recours qui est porté devant l'auteur de la décision administrative contestée.

2. La directive 2004/38 empêche-t-elle un État membre d'accueil de limiter l'accès au bénéfice d'une prestation d'assistance sociale en faveur d'un membre de la famille d'un citoyen de l'Union travailleur salarié qui bénéficie d'un droit de séjour dérivé fondé sur sa dépendance vis-à-vis de ce travailleur salarié lorsque l'accès à cette prestation impliquerait qu'il cesse de dépendre dudit travailleur salarié ?
3. La directive 2004/38 empêche-t-elle un État membre d'accueil de limiter l'accès au bénéfice d'une prestation d'assistance sociale en faveur d'un membre de la famille d'un citoyen de l'Union travailleur salarié qui bénéficie d'un droit de séjour dérivé fondé sur sa dépendance vis-à-vis de ce travailleur salarié, au motif que le paiement de cette prestation aura pour effet de faire du membre de la famille concerné une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'État ? »

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 (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

Article 7

« 1. Le travailleur ressortissant d'un État membre ne peut, sur le territoire des autres États membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage.

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

[...] »

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 N°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

Article 2, point 2, sous d

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

2) « membre de la famille » :

[...]

d) les ascendants directs à charge et ceux du conjoint ou du partenaire

[...] »

Article 7, paragraphe 1

« 1. Tout citoyen de l'Union a le droit de séjourner sur le territoire d'un autre État membre pour une durée de plus de trois mois :

- a) s'il est un travailleur salarié ou non salarié dans l'État membre d'accueil, ou
- b) s'il dispose, pour lui et pour les membres de sa famille, de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale de l'État membre d'accueil au cours de son séjour, et d'une assurance maladie complète dans l'État membre d'accueil, ou,
- c) s'il est inscrit dans un établissement privé ou public, agréé ou financé par l'État membre d'accueil sur la base de sa législation ou de sa pratique administrative, pour y suivre à titre principal des études, y compris une formation professionnelle et – s'il dispose d'une assurance maladie complète dans l'État membre d'accueil et garanti à l'autorité

té nationale compétente, par le biais d'une déclaration ou par tout autre moyen équivalent de son choix, qu'il dispose de ressources suffisantes pour lui-même et pour les membres de sa famille afin d'éviter de devenir une charge pour le système d'assistance sociale de l'État membre d'accueil au cours de leur période de séjour; ou

- d) si c'est un membre de la famille accompagnant ou rejoignant un citoyen de l'Union qui lui-même satisfait aux conditions énoncées aux points a), b) ou c).

3. Aux mêmes fins que celles visées au paragraphe 1, et sauf si les traités ont prévu des pouvoirs d'action à cet effet, le Conseil, statuant conformément à une procédure législative spéciale, peut arrêter des mesures concernant la sécurité sociale ou la protection sociale. Le Conseil statue à l'unanimité, après consultation du Parlement européen. »

Article 14, paragraphe 2

« 2. Les citoyens de l'Union et les membres de leur famille ont un droit de séjour tel que prévu aux articles 7, 12 et 13 tant qu'ils répondent aux conditions énoncées dans ces articles. Dans certains cas spécifiques lorsqu'il est permis de douter qu'un citoyen de l'Union ou les membres de sa famille remplissent les conditions énoncées aux articles 7, 12 et 13, les États membres peuvent vérifier si c'est effectivement le cas. Cette vérification n'est pas systématique. »

DROIT IRLANDAIS

Régulations 2015, règlement relatif aux Communautés européennes (libre circulation des personnes) de 2015

Article 3, paragraphe 5, sous b)

« Le membre reconnu de la famille du citoyen de l'Union est :

- i) « le conjoint ou partenaire civil du citoyen de l'Union,
- ii) un descendant direct du citoyen de l'Union ou de son conjoint ou partenaire civil et qui est :
 - âgé de moins de 21 ans, ou
 - à la charge du citoyen de l'Union ou de son conjoint ou partenaire civil, ou
- iii) un ascendant direct à la charge du citoyen de l'Union, ou de son conjoint ou partenaire civil. »

Article 6, paragraphe 3, sous a,

« Un citoyen de l'Union peut séjourner dans l'État pour une durée de plus de trois mois :

- i) s'il est un travailleur salarié ou non salarié dans l'État, ou

- ii) s'il dispose, pour lui et pour les membres de sa famille, de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'État, et d'une assurance maladie complète pour lui-même et pour les membres de sa famille ; ou

- iii) s'il est inscrit dans un établissement scolaire agréé ou financé par l'État pour y suivre à titre principal des études et s'il dispose d'une assurance maladie complète pour lui-même et pour les membres de sa famille et, par le biais d'une déclaration ou autrement, convainc le Ministre qu'il dispose de ressources suffisantes pour lui-même et pour les membres de sa famille afin d'éviter de devenir une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'État, ou

- iv) sous réserve du paragraphe 4, s'il est un membre de la famille d'un citoyen de l'Union qui satisfait à une ou plusieurs des conditions énoncées aux points i), ii) ou iii). »

5.3 Appréciation de la Cour

La Cour rappelle qu'un ascendant direct, dès lors qu'il est à la charge d'un travailleur citoyen de l'Union, est un bénéficiaire indirect de l'égalité de traitement accordée à ce travailleur. Ainsi, si l'on n'accorde pas à cet ascendant direct une prestation d'assistance sociale, qui constitue pour le travailleur migrant un « *avantage social* », il en résulterait une atteinte à l'égalité de traitement de ce travailleur migrant.

La qualité d'ascendant « à charge » ne doit pas être affectée par l'octroi d'une prestation d'assistance sociale dans l'État membre d'accueil. Sinon, l'octroi d'une telle prestation pourrait faire perdre à l'intéressé sa qualité de membre de la famille à charge et justifier, par conséquent, le retrait de cette prestation, voire la perte par celui-ci de son droit de séjour.

En pratique, une telle solution interdirait à ce membre de la famille à charge de demander cette prestation. Étant donné que le travailleur migrant verse des impôts à l'État membre d'accueil dans le cadre de son activité salariée, il contribue au financement des politiques sociales de cet État membre. Il doit, en conséquence, en profiter dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux.

Par conséquent, l'objectif consistant à éviter une charge financière déraisonnable pour l'État membre d'accueil ne peut pas justifier une inégalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux.

5.4 Décision de la Cour

« L'article 45 TFUE, tel que mis en œuvre par 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, lu en combinaison avec l'article 2, point 2, sous d), l'article 7, paragraphe 1, sous a) et d), ainsi qu'avec l'article 14, paragraphe 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, doit être interprété en ce sens que : il s'oppose à une réglementation d'un État membre permettant aux autorités de cet État membre de refuser l'octroi d'une prestation d'assistance sociale à un ascendant direct qui, au moment de l'introduction de la demande afférente à cette prestation, est à la charge d'un travailleur citoyen de l'Union européenne, voire de lui retirer le droit de séjour de plus de trois mois, au motif que l'octroi de ladite prestation aurait pour effet que ce membre de la famille ne soit plus à la charge de ce travailleur citoyen de l'Union et devienne ainsi une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale dudit État membre. »

