



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit social

NEWSLETTER

N° 4/2020

30 avril 2020

1. **SSM qualifié** : l'indication de la qualité de cuisinier, profession qualifiée, sur les fiches de salaire est suffisante pour établir l'exercice d'une profession qualifiée et donc le droit au salaire social minimum qualifié. p.1
2. **Allocations familiales** : le droit à l'allocation familiale ne cesse qu'à partir du mois suivant celui pour lequel la condition d'octroi relative à l'affiliation n'est plus remplie. p.3
3. **Compétence du tribunal** : Un salarié qui passe habituellement par le siège social de l'entreprise situé dans l'arrondissement de Diekirch avant de passer sur les chantiers répartis sur tout le territoire est soumis territorialement à la juridiction siégeant à Luxembourg. p.4
4. **Licenciement** : La lettre de licenciement fixe les limites du litige : si des précisions complémentaires peuvent être apportées en cours d'instance, pas de nouveaux faits. p.5
5. **Droit européen** : Un État membre ne peut pas refuser de verser une allocation familiale pour l'enfant du conjoint d'un travailleur frontalier. p.7

1. SSM qualifié : l'indication de la qualité de cuisinier, profession qualifiée, sur les fiches de salaire est suffisante pour établir l'exercice d'une profession qualifiée et donc le droit au salaire social minimum qualifié.

Arrêt de la Cour du 16 janvier 2020
N°CAL-2019-00225 du rôle

Faits

Par requête du 12 septembre 2017, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1, à comparaître devant le Tribunal du travail, pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 42.094,72 € au titre d'arriérés de salaire, ainsi que la somme de 13.590,14 € au titre de la majoration de son salaire au montant du salaire social minimum qualifié (SSM qualifié).

Moyens et prétentions des parties

A fait valoir à l'appui de sa demande, qu'il a été au service de la société SOC1 à partir du 15 août 2002 en qualité de cuisinier, son salaire ayant été fixé au SSM pour travailleur non qualifié.

Il soutient qu'en dépit des indications contenues sur sa fiche de salaire, son employeur ne lui a réglé que la somme

de 500 € au titre du salaire mensuel, de sorte qu'il réclama la somme de 42.094,72 € à titre d'arriérés de salaire dus entre septembre 2014 et juin 2016.

Il fait en outre valoir qu'il a travaillé plus de 10 ans en qualité de cuisinier, de sorte qu'il aurait droit au paiement du SSM pour travailleurs qualifiés.

L'employeur conteste la demande en paiement des arriérés de salaire, en soutenant que le salaire a toujours été remis au salarié en liquide, contre signature sur les fiches de salaire.

Quant à la demande en majoration du salaire au SSM qualifié, il fait valoir que A a été engagé d'abord en tant qu'aide-cuisinier et ensuite en tant que cuisinier.

Il conteste que le requérant ait travaillé en tant que cuisinier pendant 10 ans, de sorte que la condition relative à l'expérience de 10 ans nécessaire pour pouvoir prétendre au SSM qualifié ne serait pas remplie.



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.

La décision des premiers juges

Par jugement du 14 janvier 2019, le Tribunal du travail a partiellement déclaré fondé la demande du salarié A, qui a fait appel.

Les arguments de A en instance d'appel

L'appelant demande de dire qu'il avait la qualité de travailleur qualifié au cours de la période du 1^{er} septembre 2014 au 30 juin 2017, de condamner la société SOC1 à lui payer la somme de 13.590,14 € au titre de la différence entre le SSM qualifié et le SSM non qualifié pour cette même période du 1^{er} septembre 2014 au 30 juin 2017.

L'appelant qui maintient ses revendications quant au SSM qualifié, se prévaut comme en première instance, d'un arrêt de la Cour de cassation du 4 avril 2013 qui a retenu que pour vérifier la qualification d'un salarié, il fallait vérifier « les fonctions réellement exercées », ce que le Tribunal du travail n'aurait pas fait. Il soutient avoir été en charge des pizzas et des gâteaux, fonction qui supposait une qualification incontestable.

Les arguments de l'employeur en instance d'appel

L'employeur conteste l'application de l'article L.222-4 (3) du Code du travail, alors que le salarié ne fait pas la preuve des fonctions justifiant sa qualification de cuisinier.

Il conteste la condition de la pratique pendant 10 ans de la fonction de cuisinier.

La décision de la Cour d'appel en ce qui concerne la demande du salarié relatif au SSM qualifié¹

Pour prospérer dans sa demande tendant au paiement de la différence entre le SSM d'un salarié non qualifié et celui d'un salarié qualifié, A se prévaut de l'article L.222-4 du Code du travail et il prétend avoir travaillé en tant que cuisinier pendant une durée de 10 ans.

D'après l'article L.222-4 du Code du travail :

« (1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique.

L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme

salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante ».

Si c'est à bon droit que le Tribunal du travail a retenu que la profession de cuisinier dont se prévaut A répond aux critères prévus par le paragraphe (2) précité, qu'il n'a cependant pas fait état ni d'une formation accomplie, ni d'un diplôme obtenu en tant que cuisinier, de sorte **qu'il lui appartenait pour obtenir une rémunération équivalente au salaire qualifié, de rapporter la preuve, en présence des contestations de l'employeur, de sa qualification sur une période de 10 ans**, c'est cependant à tort que le Tribunal du travail a retenu que cette preuve faisait défaut.

Au contraire, la Cour constate que **cette preuve résulte des fiches de salaires elles-mêmes qui indiquent à partir de septembre 2014 jusqu'au mois d'avril 2017 la qualité de cuisinier de A.**

Dans la mesure où les fiches de salaire émanent de l'employeur et sont établies par ce dernier, leur contenu fait preuve contre l'employeur et ce dernier est malvenu d'en contester la justesse.

La condition de la durée de 10 ans prévue par l'article L.222-4(3) ne joue pas en l'espèce puisque la qualité de cuisinier résulte des pièces versées ; c'est en effet uniquement dans l'hypothèse où cette qualité contestée par l'employeur ne résulte d'aucune pièce, que le salarié doit prouver avoir exercé la fonction de cuisinier sur une période de 10 ans.

Il suit des considérations qui précèdent, que l'employeur devait à partir de septembre 2014 payer au salarié le salaire social qualifié, de sorte que le jugement est à réformer sur ce point.

Pour la période antérieure à septembre 2014, le salarié dont le contrat de travail indiquait la fonction d'« aide-cuisinier », reste en défaut, faute d'offre de preuve et de pièces, de prouver avoir effectué le travail d'un cuisinier, de sorte que sa demande pour cette période n'est pas fondée.

1 Nous nous limitons à ne publier que cet aspect de cette décision qui tranche d'autres demandes du salarié A.

2. Allocations familiales : le droit à l'allocation familiale ne cesse qu'à partir du mois suivant celui pour lequel la condition d'octroi relative à l'affiliation n'est plus remplie.

Arrêt de la Cour du 19 décembre 2019
N° CAL-2019-00125

Faits

X a été désaffilié de la sécurité sociale luxembourgeoise le 29 juillet 2016, puis réaffilié le 24 août 2016.

X bénéficiait des allocations familiales jusque-là suivant les anciennes règles applicables avant la réforme du 1^{er} août 2016.

La réforme du 1^{er} août 2016 ¹

Le montant de l'allocation familiale n'est plus progressif suivant le nombre d'enfants, mais est fixé à 265 € par enfant, quel que soit le nombre de personnes composant la fratrie.

Toutefois, ce nouveau montant s'applique uniquement à chaque bénéficiaire qui entre dans le système après l'entrée en vigueur de la réforme : donc, aussi bien les nouveaux-nés à partir du 1^{er} août 2016 que les enfants des personnes qui, à partir de cette date, tombent sous le champ d'application par le fait qu'ils s'installent au Luxembourg ou que l'un des parents commence à travailler au Luxembourg.

Pour les autres ayants droit, un système transitoire qui ne concerne toutefois que le montant de l'allocation familiale au sens strict a été mis en place. Concrètement, tous les ménages bénéficiaires de cette allocation avant le 1^{er} août 2016 continuent de toucher le même montant qu'auparavant, boni pour enfants inclus.

Article 271, paragraphes 1, point b), 7 et 8 du Code de la sécurité sociale

« (1) L'allocation est due à partir du mois de naissance jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis.

(...)

b) Pour les personnes définies à l'article 269, paragraphe 1^{er} point b) ², les conditions d'affiliation pour l'octroi de l'allocation doivent être remplies de façon prépondérante pour chaque mois. On entend par façon prépondérante, la moitié plus un jour de chaque mois.

(...)

(7) L'allocation cesse à partir du mois suivant le décès de l'enfant bénéficiaire.

(8) Elle cesse encore dans le même délai si l'une des conditions prévues par le présent chapitre n'est plus remplie ».

Le comité directeur de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) a refusé à X le bénéfice des allocations différentielles se rapportant au mois d'août 2016 en raison de l'absence d'une affiliation éligible à la loi luxembourgeoise pour la part majeure (moitié + 1 jour) de ce mois. En outre, les prestations dues à partir du 1^{er} septembre 2016 ont été fixées suivant le nouveau montant de 265 € par enfant.

X a contesté ces décisions devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, qui a fait droit en partie à ses demandes en décidant que le montant des allocations familiales luxembourgeoises à mettre en compte dans le calcul des allocations dif-

férentielles était celui d'avant la réforme et en confirmant que X n'avait pas droit aux prestations pour le mois d'août.

X a fait appel. Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a rejeté toutes ses demandes : il a dit que X n'avait pas droit aux prestations pour le mois d'août et que donc l'ancien taux du montant des allocations familiales ne pouvait plus être maintenu à la suite de l'interruption des droits au mois d'août 2016.

X a formé un pourvoi en cassation.

Décision de la Cour de cassation

La demande de X tend à l'obtention de l'allocation familiale telle que celle-ci était régie par la législation antérieure à l'entrée en vigueur de la réforme du 1^{er} août 2016.

La loi du 23 juillet 2016 dispose, en son chapitre VIII, sous article VI, que :

« Le montant de l'allocation familiale s'applique aux enfants y ouvrant droit à partir du premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

(...)

En cas d'interruption du droit à l'allocation familiale après l'entrée en vigueur de la présente loi, l'enfant à nouveau bénéficiaire sera soumis aux conditions des dispositions de la présente loi et touchera le montant de l'allocation familiale prévu à l'article 272 ci-dessus, sans prise en compte du montant éventuellement touché par ce même enfant avant l'entrée en vigueur. »

1 Par la loi du 23 juillet 2016 portant modification du Code de la sécurité sociale et de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant.

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

Cette disposition transitoire vise non pas l'interruption de l'affiliation à la sécurité sociale, mais l'interruption du droit à l'allocation familiale.

Suite à la désaffiliation de X, le 29 juillet 2016, et à sa réaffiliation, le 24 août 2016, la condition d'octroi de l'allocation familiale relative à une affiliation de façon prépondérante, à savoir la moitié du mois plus un jour, n'était pas remplie pour le mois d'août 2016.

Il résulte de l'application combinée des paragraphes 7 et 8 de l'article 271 du Code de la sécurité sociale que le droit à l'allocation familiale n'a, toutefois, cessé qu'à partir du mois suivant celui pour lequel la condition d'octroi relative à l'affiliation n'était plus remplie, donc à partir du mois de septembre 2016, de sorte qu'il subsistait pour le mois d'août 2016.

Eu égard au maintien du droit à l'allocation familiale pour le mois d'août 2016 et

eu égard à la réaffiliation de X, le 24 août 2016, son droit à l'allocation familiale n'avait pas cessé et n'avait, par conséquent, pas été interrompu après l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2016.

Les juges d'appel ont partant violé les dispositions visées.

Il en suit que l'arrêt encourt la cassation.

Il convient d'allouer à X une indemnité de procédure de 2.500 €.

3. Compétence du tribunal : Un salarié qui passe habituellement par le siège social de l'entreprise situé dans l'arrondissement de Diekirch avant de se rendre sur les chantiers répartis sur tout le territoire est soumis territorialement à la juridiction siégeant à Luxembourg.

Arrêt de la Cour d'appel du 23 janvier 2020 N° CAL-2019-00624 du rôle

Faits

Par requête du 16 juillet 2018, le salarié A a agi contre son ancien employeur, la société anonyme S1 S.A., afin de la voir condamner aux montants suivants :

• Arriérés de salaire	10.690,24 € bruts
• Retenue illégale	126,69 € bruts
• Avantages en nature	338,10 € bruts
• Prime de fin d'année	257,69 € bruts
• Total	11.412,72 € bruts

Jugement du Tribunal du travail de Diekirch

À l'audience du 29 mars 2018, l'employeur a soulevé in limine litis l'incompétence territoriale du Tribunal du travail de Diekirch sur base de l'article 47 du nouveau Code de procédure civile.

Article 47

En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) n°44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

L'employeur soutient que le salarié aurait travaillé principalement sur un grand chantier au Kirchberg et sur d'autres chantiers sur tout le territoire du Luxembourg, mais surtout dans l'arrondissement

judiciaire de Luxembourg, de sorte que le Tribunal du travail de Diekirch devrait se déclarer territorialement incompétent.

Le salarié sans contester avoir principalement travaillé sur le chantier au Kirchberg, fait valoir que le contrat de travail prévoyait comme lieu de travail le siège social à X, dans l'arrondissement de Diekirch et qu'il aurait dû en principe passer par le siège social avant de se rendre sur ledit chantier, de sorte que la juridiction saisie serait compétente pour connaître du litige.

Pour autant que de besoin, il formule une offre de preuve sur ce point.

Par un jugement contradictoire du 3 mai 2019, le Tribunal du travail de Diekirch s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître des demandes de A.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 14 juin 2019.

Arrêt de la Cour d'appel

a. Les arguments des parties

Le salarié demande, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le Tribunal du travail de Diekirch territorialement compétent.

En ordre subsidiaire, il formule l'offre de preuve versée en première instance de la teneur suivante :

« Attendu que A était obligé de passer tous les jours au siège de la société S1, centre névralgique de la société S1, avant de se rendre sur les différents chantiers, afin de récupérer les outils, matériaux et instructions nécessités pour accomplir les différentes tâches sur les chantiers. »

Il se prévaut de l'article 1^{er} de son contrat de travail et prétend avoir travaillé tous les jours au siège de la société, son lieu de travail principal se situant partant dans le ressort des juridictions de Diekirch.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

b. Le raisonnement de la Cour

Il appartient au demandeur à l'action de justifier la compétence du tribunal saisi, donc en l'espèce au salarié.

Le salarié reproche au Tribunal du travail de Diekirch de ne pas avoir pris en compte l'article 1^{er} du contrat de travail dans la détermination de sa compétence territoriale, ni le fait qu'il devait passer tous les jours au siège social de la société employeuse pour ensuite rejoindre les chantiers.

Or, par adoption des motifs du Tribunal du travail de Diekirch qui a décidé qu'(...) « Il résulte des pièces versées en cause que le requérant a été amené dans le cadre de ses fonctions de technicien respectivement de chef-chantier de se déplacer sur les chantiers de la société sur tout le territoire du Luxembourg.

Ainsi il résulte plus précisément de la liste de chantiers, établie sur base des feuilles de travail du requérant, non contestées par le requérant à l'audience qu'il a travaillé majoritairement dans le ressort du Tribunal du travail de Luxembourg, surtout au chantier B au Kirchberg mais également sur des chantiers relevant de la compétence des juridictions de travail de Diekirch et de Esch-sur-Alzette.

Il n'y a ainsi pas lieu de retenir que le lieu de travail réel se trouvait au siège social de la société, mais était étendu sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au sens de l'article 47 alinéa 3 du nouveau Code de procédure civile », le jugement est à confirmer.

Le Tribunal du travail de Diekirch est incompétent.

4. Licenciement : La lettre de licenciement fixe les limites du litige : si des précisions complémentaires peuvent être apportées en cours d'instance, pas de nouveaux faits.

Arrêt de la Cour du 23 avril 2020 N° CAL-2019-00071 du rôle

Faits

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 11 août 2017, A a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1 (ci-après la SOC1), devant le Tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, une indemnité compensatoire de préavis et une réparation pour préjudices matériel et moral.

À l'appui de sa demande, A expose avoir été engagée par la SOC1 suivant contrat de travail du 22 juin 2012, avec prise d'effet au 25 juin 2012, en tant qu'éducatrice et chargée de direction.

Par courrier du 9 septembre 2016, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Elle a contesté cette résiliation en date du 4 octobre 2016, les motifs invoqués par la SOC1 n'étaient ni précis, ni réels, ni sérieux.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 12 novembre 2018, le Tribunal du travail a reçu la demande en la forme, déclaré le licenciement du 9 septembre 2016 abusif, dit la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée, dit sa demande relative au préjudice moral fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le Tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de l'absence de précision des motifs pour le premier bloc de motifs (l'annonce du départ sans fixer l'employeur quant à la date précise, volonté de désorganiser les services de l'employeur, information des parents du départ et d'avoir ainsi causé le départ de trois enfants), a jugé que le motif concernant le non-respect du nouvel horaire de travail n'était pas formulé de façon suffisamment précise et a décidé que deux motifs invoqués pour la première fois par la SOC1 en termes de plaidoiries (l'exercice d'une activité concurrente et comportement méprisant) ne constituent pas une simple

précision des motifs, mais bien des faits nouveaux et les a rejetés en tant que tels.

Le Tribunal a par contre retenu la SOC1 n'a pas prouvé la réalité des motifs invoqués dans la lettre de licenciement et a octroyé une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire à A.

Concernant la réparation des préjudices matériel et moral invoqué, le Tribunal a débouté A de tout préjudice matériel et a fixé le préjudice moral à 1.000 €, en le motivant comme suit : « dans la mesure où il résulte des explications des parties que A a pris la décision de s'établir à son propre compte, la perte de salaire actuellement invoquée est, du fait de cette décision, sans relation causale avec son licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40325 du rôle). (...) »

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail et de la circonstance que la salariée voulait de toute façon quitter son employeur,

le dommage moral de la requérante ne saurait dépasser 1.000 € ».

Instance d'appel

L'employeur SOC1 a relevé appel. Elle conclut, par réformation à titre principal, à voir déclarer le licenciement du 9 septembre 2016 fondé et justifié, partant, voir débouter la salariée de l'ensemble de ses revendications financières.

L'employeur fait grief au jugement entrepris de ne pas avoir fait droit à ses moyens développés en première instance, notamment quant au reproche relatif à la violation de l'obligation de loyauté et d'honnêteté. Reprocher une activité concurrente, au sein d'une entreprise nouvellement créée par A, découlerait de cette violation et serait à considérer comme simple précision du motif repris dans la lettre de licenciement.

Les motifs seraient encore réels : la SOC1 verserait l'acte de constitution par A de la société « SOC2 SARL » en date du 8 août 2017, soit à un moment où elle travaillait encore pour le compte de son ancien employeur.

Le fait de révéler cette constitution de société, ainsi que son futur départ, aux parents de la SOC1, serait encore constitutif d'une violation de l'obligation de respecter le secret professionnel.

Tout cela aurait entraîné une désorganisation au sein de la SOC1.

La SOC1 conteste encore tout préjudice moral de A : il n'y aurait pas de lien de causalité entre un tel prétendu dommage et le licenciement.

La salariée A demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement et lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis. Elle interjette appel incident sur trois points, pour obtenir la réparation du préjudice matériel et une réévaluation vers la hausse du préjudice moral.

La SOC1 insiste, par conclusions subséquentes, sur sa version des faits : elle n'aurait découvert que lors de la procédure judiciaire que A a constitué une société concurrente à la sienne dès le 8 août 2016 : il lui aurait donc été impossible d'inscrire ce fait dans la lettre de licenciement. L'information complémentaire relative à la constitution de la société SOC2 serait ainsi une précision possible à apporter en cours d'instance.

Elle conteste l'appel incident : A ne verserait aucune pièce attestant ses recherches d'emploi. Tout préjudice matériel et moral serait contesté.

La salariée A conteste que la société SOC2 puisse être vue comme concurrente à la SOC1. En effet, cette société exploiterait un foyer de jour, accueillant uniquement des enfants scolarisés.

a. La précision des motifs

Dans sa lettre de licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2016, la SOC1 allègue six motifs qui constituent, selon elle, des fautes graves. Ceux-ci peuvent se résumer comme suit :

- Le 22 août 2016, annonce par A aux dames B, C et D, qu'elle allait quitter la SOC1 avant la fin de l'année, sans indication de date précise, laissant ainsi l'employeur dans une situation incertaine et précaire, surtout par rapport à son remplacement et à l'organisation d'une nouvelle équipe dans la SOC1 de Bergem. Il y aurait eu mise en garde d'interdiction de divulguer ce fait aux parents de la SOC1.
- Le 23 août 2016, Madame C aurait expliqué à A que la situation serait d'autant plus grave que sa collègue, E, était dans la même situation qu'elle et que la troisième salariée de la SOC1 serait informée. A aurait répliqué que sa date de départ dépendait de l'avancement des travaux de son futur employeur et qu'elle ferait ce qu'elle veut, considérant que les parents devaient être mis au courant de son départ. Cette attitude serait contraire au principe d'honnêteté et de loyauté lui incombant à l'égard de son employeur.
- Il aurait expressément été demandé à A de ne pas divulguer son futur départ aux parents, par application de son obligation de secret professionnel, repris à l'article 10 de son contrat de travail.
- Le 29 août 2016, deux clients auraient résilié leurs contrats, ce qui ne serait pas un hasard. A aurait ainsi violé son obligation de discrétion et de confidentialité, ainsi que l'article 1134 (2) du Code civil, à savoir l'exécution de bonne foi des contrats.

• Le 8 septembre 2016, Madame D informe Madame C que tous les parents sont informés du départ de A. Ce ne serait pas un hasard si plusieurs parents ont subitement résilié leur contrat (F, G et H).

• A aurait ainsi divulgué des informations propres à la gestion, l'administration et l'organisation de la SOC1, sans faire preuve de professionnalisme, en annonçant son départ aux parents, sans la présence de la direction de la SOC1. Cela nuirait à la réputation de la SOC1 et à la cohésion entre salariés.

• De nouveaux horaires de travail auraient été transmis le 1^{er} juin 2016 à A et acceptés par elle: en août 2016, elle se serait arrangée avec E, sans l'accord de la SOC1, pour modifier ces horaires et le planning transmis.

La lettre conclut que ce comportement de A s'effectue en violation de l'organisation voulue par l'employeur et en violation de ses obligations contractuelles, de sorte qu'il s'agit de fautes graves, mettant définitivement et immédiatement un terme à la relation de travail.

À l'instar des juges de première instance, la Cour constate que la susdite lettre de licenciement relate de façon circonstanciée les cinq premiers motifs reprochés à A, en relation avec l'annonce de son départ de la SOC1, de sorte à permettre à cette dernière de juger, en connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice aux fins de voir déclarer le licenciement abusif et aux juges d'apprécier si les faits lui reprochés sont à considérer comme faute grave.

C'est encore pour de justes motifs que la Cour fait siens que les mêmes juges ont rejeté le sixième motif pour absence de précision, ni date, ni fait exact, ni contexte n'ayant étayé ce motif.

Quant au motif consistant à reprocher une activité concurrentielle à A, par la création d'une nouvelle société par elle, c'est encore à juste titre que le Tribunal a rejeté ce motif pour constituer un fait nouveau et non pas une simple précision supplémentaire des motifs allégués dans la lettre de licenciement.

En effet, c'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige : s'il est admis que des précisions complémentaires peuvent être apportées en cours d'instance, l'indication de faits nouveaux est,

quant à elle, prohibée. Ainsi, l'ajout que A n'aurait finalement pas simplement voulu aller travailler ailleurs, mais qu'elle a créé une société commerciale, à un moment où elle était encore au service de la SOC1, et ce avec une autre de ses collègues de travail, pour ouvrir un foyer de jour, soit une activité concurrentielle ou du moins partiellement concurrentielle à celle de la SOC1, pourrait tendre à aggraver les faits reprochés dans la lettre de licenciement.

La SOC1 indique d'ailleurs elle-même dans ses conclusions déposées à la Cour en date du 2 juillet 2019, qu'au moment de la rédaction de la lettre de licenciement, elle n'avait pas encore connaissance de la constitution de la société SOC2 par A et E.

Cette information confirme encore plus que cet ajout ne peut pas être pris en considération. Il en est de même du caractère méprisant à l'égard de l'employeur, qui constitue également un motif nouveau.

b. La réalité et la gravité des motifs

Il convient de vérifier la réalité des cinq motifs reconnus précis ainsi que leur gravité.

C'est par une judicieuse motivation, que la Cour adopte, que le Tribunal du travail a retenu que « le salarié n'est dès lors pas obligé d'informer son employeur de manière anticipée de la date prévisible de son départ, pour peu qu'il respecte le délai de préavis légal. Inversement, il ne saurait lui être reproché d'avoir annoncé un départ prévisible, sans avoir été en mesure, à ce moment-là, de fixer le terme définitif du contrat, le seul délai à respecter étant le préavis imposé par le Code du travail ».

Il s'en suit que le premier motif allégué tombe, ainsi que le commencement du deuxième motif.

Quant aux motifs en lien avec la divulgation de son futur départ aux parents et de la résiliation des contrats par trois parents, repris du deuxième jusqu'au cin-

quième motif, avec diverses nuances qui tournent autour des notions de loyauté, d'honnêteté et de secret professionnel, la Cour se réfère à l'article 1134 du Code civil, en vertu duquel toute convention légalement formée doit être exécutée de bonne foi.

En droit du travail, ce principe a une portée particulière : il ne s'agit pas seulement du strict respect des engagements que se doivent entre elles les parties contractantes, il s'agit aussi du respect d'une éthique comportementale que se doivent l'employeur et le salarié dans l'exécution de leur contrat. Ce qui caractérise au principal le contrat de travail, c'est qu'une personne, le salarié, se place sous les ordres d'une autre, l'employeur, pour exécuter à son profit un travail prédéfini en contrepartie d'une rémunération. Ce n'est donc pas seulement les obligations réciproques, mais leur exécution successive dans le temps qui fonde le contrat de travail. À la différence des autres contrats, le retour à l'état antérieur qui est dû en cas de non-respect de l'obligation contractuelle n'est pas possible. D'où l'impératif de bonne foi qui préside à l'exécution d'un contrat de travail.

Le contrat de travail de A prévoit, par ailleurs, à l'article 10 « le salarié s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, ceci non seulement dans le ressort spécial qui lui est assigné.

Le salarié s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son propre profit ni à celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de l'employeur ».

À l'appui des violations alléguées, la SOC1 verse diverses attestations testimoniales sans pertinence, respectivement un témoignage indirecte, partant à écarter.

La SOC1 verse encore deux courriers de résiliation, datés du 29 août 2016, concernant les enfants Noémie et Adryan, sans

toutefois rapporter la preuve que ces résiliations ont pour cause l'annonce de son départ de la SOC1 par A aux parents desdits enfants, ni que ces enfants ont par la suite été repris dans la structure exploitée par elle.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve des fautes alléguées à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

Faute pour l'employeur de fournir les preuves des faits, comportements et violations allégués, le licenciement de A est abusif.

c. L'indemnité compensatoire de préavis

La Cour confirmant le caractère abusif du licenciement, l'appel n'est pas fondé sur ce point. Il convient en effet de confirmer le jugement a quo et d'allouer une indemnité compensatoire de préavis.

d. Réparation du préjudice matériel

C'est pour de justes et valables motifs que le Tribunal du travail a décidé de ne pas allouer de préjudice matériel à A, qui reste, même en instance d'appel, incapable de rapporter la preuve de la relation causale entre la prétendue perte de salaire et son licenciement, surtout au vu du fait qu'elle s'est établie à son compte.

Il convient de confirmer la juridiction de première instance et de dire non fondé l'appel incident.

e. Réparation du préjudice moral

Par réformation du jugement entreprise et pour les mêmes motifs que pour le préjudice matériel, il convient de ne pas allouer de préjudice moral à A, qui n'a pas prouvé s'être fait un quelconque souci pour son avenir professionnel suite à son licenciement, étant déjà en train de s'établir à son propre compte dès avant son licenciement.

L'appel principal est ainsi fondé et l'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

5. **Droit européen : Un État membre ne peut pas refuser de verser une allocation familiale pour l'enfant du conjoint d'un travailleur frontalier.**

**Arrêt de la CJUE (6^e chambre), du 2 avril 2020,
Caisse pour l'avenir des enfants contre FV, GW, C-802/18**

Faits et procédure

FV travaille au Luxembourg et réside en France avec son épouse, GW, ainsi que leurs trois enfants, dont l'un, HY, est né d'une précédente union de GW. Jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2016, le ménage bénéficiait des allocations familiales pour ces trois enfants, en raison de la qualité de travailleur frontalier de FV.

Le ménage a cessé de bénéficier des allocations familiales pour HY à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2016, qui a modifié le Code de la sécurité sociale luxembourgeois en excluant notamment les enfants du conjoint ou du partenaire de la notion de « membres de la famille » définie à l'article 270 du même code.

En effet, la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) a décidé, le 8 novembre 2016, que FV n'avait plus droit à l'allocation familiale pour HY à partir du 1^{er} août 2016, se fondant notamment sur l'article 67 du règlement n°883/2004 et sur les articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale luxembourgeois, dans leur version applicable à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2016. Cet enfant étant issu d'une précédente union de GW et ne présentant pas de lien de filiation avec FV, il n'aurait pas la qualité de « membre de famille », il est donc exclu du droit à l'allocation familiale luxembourgeoise.

FV a saisi le Conseil arbitral de la sécurité sociale (Luxembourg) pour contester la décision de la CAE et celui-ci a estimé, dans son jugement du 17 novembre 2017, que les prestations familiales luxembourgeoises constituent un avantage social, au sens du règlement n°492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, et qu'elles se rapportent à l'exercice d'une activité salariée au Luxembourg.

La CAE a interjeté appel du jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 17 novembre 2017 par requête déposée

le 29 décembre 2017 auprès du Conseil supérieur de la sécurité sociale (Luxembourg) et a contesté l'assimilation des prestations familiales à un avantage social.

Dans ces conditions, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'allocation familiale luxembourgeoise octroyée selon les articles 269 et 270 du [code, dans leur version applicable à partir du 1^{er} août 2016,] doit-elle être assimilée à un avantage social au sens de l'article 45 du TFUE et de l'article 7, paragraphe 2, du règlement [no 492/2011] ?

2) En cas d'assimilation, la définition de membre de la famille applicable en vertu de l'article [1^{er}, sous i,] du règlement no 883/2004 s'oppose à la définition plus élargie de membre de la famille de l'article 2, point 2, de la directive [2004/38] alors que cette dernière exclut toute autonomie de l'État membre dans la définition de membre de la famille contrairement à ce qui est consacré par le règlement de coordination et exclut à titre subsidiaire toute notion de charge principale. La définition de membre de la famille au sens de l'article 1^{er}, [sous ii], du règlement n°883/2004 doit-elle dès lors prévaloir au vu de sa spécificité dans le contexte d'une coordination des régimes de sécurité sociale et surtout l'État membre garde-t-il compétence pour définir les membres de la famille qui ouvrent droit à l'allocation familiale ?

3) En cas d'application de l'article 2, point 2, de la directive [2004/38] aux prestations familiales et plus précisément à l'allocation familiale luxembourgeoise, l'exclusion de l'enfant du conjoint de la définition du membre de la famille peut-elle être considérée comme une discrimination indirecte justifiée au vu de l'objectif national de l'État membre de consacrer le droit personnel de l'enfant et de la nécessité de protéger l'administration de l'État membre d'emploi alors

que l'élargissement du champ personnel d'application constitue une charge déraisonnable pour le système de prestations familiales luxembourgeois qui exporte notamment presque 48 % de ses prestations familiales ? »

DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Article 45 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)

« 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. »

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

Article 2

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

1. *“citoyen de l'Union”* : toute personne ayant la nationalité d'un État membre ;
2. *“membre de la famille”* :
 - a) le conjoint ;
 - b) le partenaire avec lequel le citoyen de l'Union a contracté un partenariat enregistré, sur la base de la législation d'un État membre, si, conformément à la législation de l'État membre d'accueil, les partenariats enregistrés sont équivalents au mariage, et dans le respect des conditions prévues par la législation pertinente de l'État membre d'accueil ;
 - c) les descendants directs qui sont âgés de moins de vingt-et-un ans ou qui sont à charge, et les descendants directs du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b) ;
 - d) les ascendants directs à charge et ceux du conjoint ou du partenaire tel que visé au point b) ;
3. *“État membre d'accueil”* : l'État membre dans lequel se rend un citoyen de l'Union en vue d'exercer son droit de circuler et de séjourner librement.

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

Article 3, paragraphe 1

1. « Le présent règlement s'applique à toutes les législations

relatives aux branches de sécurité sociale qui concernent :

- a) les prestations de maladie ;
- b) les prestations de maternité et de paternité assimilées ;
- c) les prestations d'invalidité ;
- d) les prestations de vieillesse ;
- e) les prestations de survivant ;
- f) les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- g) les allocations de décès ;
- h) les prestations de chômage ;
- i) les prestations de préretraite ;
- j) les prestations familiales.

[...]

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, paragraphes 1 et 2

- « 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.
3. Il bénéficie également, au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux, de l'enseignement des écoles professionnelles et des centres de réadaptation ou de rééducation.
4. Toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective portant sur l'accès à l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard de travailleurs ressortissants des autres États membres. »

DROIT LUXEMBOURGEOIS

Code de la sécurité sociale, dans sa version applicable à partir du 1^{er} août 2016

Article 269, paragraphe 1

« Il est introduit une allocation pour l'avenir des enfants, ci-après “allocation familiale”.

[...]

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

[...]

Article 270

« Pour l'application de l'article 269, paragraphe 1^{er}, point b), sont considérés comme membres de famille d'une personne et donnent droit à l'allocation familiale, les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs de cette personne. »

Appréciation de la Cour

Dans cet arrêt, la CJUE commence par rappeler que l'article 45, paragraphe 2, du TFUE énonce la libre circulation des travailleurs et 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. Cette disposition est concrétisée à l'article 7, paragraphe 2, du règlement n°492/2011, qui précise que le travailleur ressortissant d'un État membre bénéficie, sur le territoire des autres États membres, des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux.

En effet, la jurisprudence de la CJUE a étendu la notion d'« avantage social » aux travailleurs ressortissants d'autres États membres et comprend tous les avantages

qui, liés ou non à un contrat d'emploi, sont généralement reconnus aux travailleurs nationaux, en raison principalement de leur qualité objective de travailleurs ou du simple fait de leur résidence sur le territoire national. Cet avantage bénéficie indifféremment tant aux travailleurs migrants résidants dans un État membre d'accueil qu'aux travailleurs frontaliers qui, tout en exerçant leur activité salariée dans ce dernier État membre, résident dans un autre État membre.

Dans ce contexte, il y a lieu de vérifier si une allocation telle que l'allocation familiale en cause relève de la notion d'« avantage social ».

L'allocation familiale luxembourgeoise dont il est question constitue un avantage, qui est liée, pour un travailleur frontalier tel que FV, à l'exercice d'une activité salariée au Luxembourg. L'article 45 du TFUE et l'article 7, paragraphe 2, du règlement n°492/2011 doivent donc être interprétés en ce sens qu'une allocation familiale liée à l'exercice, par un travailleur frontalier, d'une activité salariée dans un État membre constitue un avantage social.

Dès lors, il y a lieu d'analyser la condition de la filiation de l'enfant avec le travailleur frontalier.

Dans un premier temps, la CJUE évalue l'applicabilité du règlement n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Selon la jurisprudence de la Cour, des prestations accordées automatiquement aux familles qui répondent à certains critères objectifs comme leur taille, leurs revenus et leurs ressources en capital, en dehors de toute appréciation individuelle et discrétionnaire des besoins personnels, et qui visent à compenser les charges de famille, doivent être considérées comme des prestations de sécurité sociale. Il y a aussi lieu de noter que les termes « prestations familiales » désignent toutes les prestations en nature ou en espèces destinées à compenser les charges de famille. La Cour a jugé que les termes « compenser les charges de famille » doivent être interprétés en ce sens qu'ils visent, notamment, une contribution publique au budget familial, destinée à alléger les charges découlant de l'entretien des enfants.

L'allocation de famille luxembourgeoise est versée pour tous les enfants résidant au Luxembourg ainsi que pour tous les enfants des travailleurs non-résidents

ayant un lien de filiation avec ces derniers. Cette prestation est donc octroyée sans une appréciation individuelle et discrétionnaire des besoins personnels. De plus, la prestation représente une contribution publique au budget familial destinée à alléger les charges découlant de l'entretien des enfants. Selon la CJUE une prestation telle que l'allocation familiale en cause constitue une prestation de sécurité sociale, relevant des prestations familiales visées à l'article 3, paragraphe 1, sous j), du règlement n° 883/2004.

Le règlement n°883/2004 est donc applicable à la situation en question et il y a lieu de répondre aux deuxième et troisième questions sur la base tant de l'article 7, paragraphe 2, du règlement n°492/2011 que du règlement n° 883/2004.

La Cour rappelle que les membres de la famille d'un travailleur migrant sont des bénéficiaires indirects de l'égalité de traitement accordée au travailleur par le règlement sur la libre circulation des travailleurs. En outre, selon la Cour, il y a lieu d'entendre par enfant d'un travailleur frontalier, non seulement l'enfant qui a un lien de filiation avec ce travailleur, mais également l'enfant du conjoint ou du partenaire enregistré de celui-ci, lorsque ce dernier pourvoit à l'entretien de cet enfant, ce qui est vraisemblablement le cas d'espèce.

La CJUE souligne que le principe d'égalité de traitement inscrit tant à l'article 45 du TFUE qu'à l'article 7 du règlement n°492/2011 prohibe non seulement les discriminations directes, fondées sur la nationalité, mais encore toutes formes indirectes de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction, aboutissent en fait au même résultat.

Dans le cas précis, tous les enfants résidant au Luxembourg peuvent prétendre à l'allocation familiale, ce qui a pour conséquence que tous les enfants faisant partie du ménage d'un travailleur résidant au Luxembourg peuvent prétendre à la même allocation, y compris les enfants du conjoint de ce travailleur. En revanche, les travailleurs non-résidents ne peuvent y prétendre que pour leurs propres enfants, à l'exclusion des enfants de leur conjoint avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation. Une telle distinction fondée sur la résidence, qui est susceptible de jouer davantage au détriment des ressortissants d'autres États membres dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux consti-

tue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité. En l'espèce, il n'existe pas de justification objective qui pourrait avoir pour vocation de permettre ce genre de discrimination.

Finalement, l'objectif du règlement n°883/2004 est d'assurer une coordination entre régimes nationaux distincts sans organiser de régime commun de sécurité sociale. Effectivement, la Cour a jugé que les personnes ayant droit aux prestations familiales sont déterminées conformément au droit national, mais cela n'empêche pas que les États membres doivent respecter le droit de l'Union, dont fait partie la libre circulation des travailleurs.

Décision de la Cour

1) L'article 45 du TFUE et 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une allocation familiale liée à l'exercice, par un travailleur frontalier, d'une activité salariée dans un État membre constitue un avantage social, au sens de ces dispositions.

2) L'article 1^{er}, sous i), et l'article 67 du règlement (CE) n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, lus en combinaison avec l'article 7, paragraphe 2, du règlement n°492/2011 et avec l'article 2, point 2, de la directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n°1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions d'un État membre en vertu desquelles les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir une allocation familiale liée à l'exercice, par ceux-ci, d'une activité salariée dans cet État membre que pour leurs propres enfants, à l'exclusion de ceux de leur conjoint avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation, mais dont ils pourvoient à l'entretien, alors que tous les enfants résidant dans ledit État membre ont le droit de percevoir cette allocation.