



INFOS JURIDIQUES



DROIT

FLASH SUR LE DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

1. **Paiement du salaire et charge de la preuve** : Le salaire étant une contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû..... **p. 2**
2. **Invalidité** : Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes..... **p. 3**
3. **Domages et intérêts pour licenciement abusif** : Le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur **p. 5**
4. **Clause de flexibilité** : Le changement d'affectation du salarié prévu par le contrat de travail ne constitue pas une modification d'une clause substantielle **p. 7**
5. **Droit européen** : L'octroi d'une pension de survie ne peut être subordonné à la condition qu'un partenariat civil (PACS) conclu dans un autre État membre ait été préalablement inscrit au Luxembourg..... **p. 10**



1. Paiement du salaire et charge de la preuve : Le salaire étant une contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû au requérant.

Arrêt de la Cour d'appel du 2 novembre 2022, n° CAL-2020-00837 du rôle

1.1 Faits et procédure

Le 13 mai 2022, un salarié saisit le juge de paix de Luxembourg, siégeant en tant que Président du Tribunal du travail et comme juge des référés afin que son employeur soit condamné à lui payer des arriérés de salaire.

Par ordonnance du 21 juillet 2022, le juge déclare la demande du salarié non fondée.

Contre cette ordonnance qui lui a été notifiée le 22 juillet 2022, le salarié décide d'interjeter appel le 4 août 2022, demandant à la Cour de déclarer fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire à hauteur de 2 318,89 euros et de condamner la société au paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance.

a. Arguments du salarié

Le salarié explique que le juge de première instance a fait une appréciation erronée des faits et des pièces versées en cause. Il soutient que son ancien employeur lui est redevable du paiement d'un mois de salaire pour la période de décembre 2021 à mars 2022 inclus. Non seulement la société lui aurait effectué tous les paiements en retard, mais encore elle aurait omis de communiquer sur la majorité des virements bancaires effectués la mention du mois auquel le paiement du salaire se rapporte.

En outre, l'indexation des salaires étant entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022 et comme tous les virements bancaires postérieurs à ce mois renseignent du paiement du salaire indexé, l'arriéré de salaire se rapporte nécessairement à la période antérieure à l'indexation.

Contrairement aux allégations de l'employeur, le salarié conteste formellement que le salaire du mois de décembre 2021 lui aurait été payé en espèces. Par ailleurs, en date du 25 janvier 2022, il aurait réclamé par l'intermédiaire de son organisation syndicale, le paiement du salaire du mois de décembre 2021. Ce serait la preuve que son employeur reste en défaut de lui payer son salaire.

b. Arguments de l'employeur

L'employeur conteste redevoir un quelconque arriéré de salaire. Il affirme que le salaire du mois de décembre 2021 aurait été payé en espèces, autrement dit, remis directement au salarié en mains propres. L'employeur rapporte la preuve du paiement des salaires des mois de janvier 2022 à juin 2022 par le biais d'extraits bancaires.

Concernant le salaire du mois de juillet 2022, l'employeur soutient que le salarié a été pris en charge par la CNS à partir du 1^{er} juillet 2022.

Il conteste formellement avoir créé intentionnellement une confusion entre les paiements effectués par l'omission d'indication du mois de salaire concerné sur les communications des ordres de paiement et avoir fait état deux fois d'une même preuve de paiement.

Dans la mesure où le paiement de salaires serait documenté par les pièces communiquées en cause, la demande du salarié serait sérieusement contestable et la décision de première instance doit être confirmée par la Cour d'appel.

1.2 Appréciation de la Cour

En vertu des dispositions de l'article 942, alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le Président du Tribunal du travail siégeant comme juge des référés, peut accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

La contestation sérieuse est celle que le juge ne peut sans hésitation rejeter en quelques mots.

Il y a contestation sérieuse si l'un des moyens de défense opposé à la prétention du demandeur n'est pas manifestement vain, dès lors qu'il existe une incertitude, si faible soit-elle, sur le sens dans lequel trancherait le juge du fond.

Le salaire étant la contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient dès lors à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû au requérant.

L'article L.221-1 alinéa 2 du Code du travail dispose que « *le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.* »

Pour prouver le paiement des salaires des mois de janvier 2022 à juin 2022 inclus, la société verse des extraits de compte. Concernant le salaire du mois de décembre 2021, elle soutient avoir payé la rémunération en question en mains propres au salarié tout en admettant de ne pas disposer d'une preuve à l'appui de ses allégations.

À l'instar du juge de première instance, la Cour constate que la plupart des virements effectués par l'employeur ne comporte pas la mention du mois pour lequel le salaire est réglé.

Le paiement du salaire du mois de décembre 2021 en mains propres du salarié ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation de la Cour.

Force est de constater que sur les sept mois de salaire dus pour la période de décembre 2021 à juin 2022, l'employeur ne rapporte qu'une preuve de paiement relative à six mois de salaire.

Dans la mesure où trois des preuves de paiement renseignent le paiement du salaire à la suite de l'adaptation indiciaire des salaires entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022, il est établi que les salaires des mois d'avril 2022, de mai 2022 et de juin 2022 ont été payés.

L'employeur manque dès lors d'établir d'avoir payé l'intégralité des salaires dus pour la période de décembre 2021 à mars 2022. L'obligation au paiement d'un arriéré de salaire ne paraît en l'espèce pas sérieusement contestable pour le montant réclamé de 2 318,89 euros net.

En principe, la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités porte sur le chiffre brut des gains et salaires, alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas

l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

En l'espèce, le salarié ne réclame néanmoins que le montant net du mois de salaire resté impayé. Or, la Cour ne saurait prononcer de condamnation dépassant le montant réclamé.

La Cour d'appel décide par réformation de l'ordonnance, de condamner la société à payer au salarié le montant net de 2 318,89 euros. C'est par suite de l'attitude récalcitrante de la société que le salarié a dû exposer des frais non compris dans les dépens pour faire valoir ses droits en justice de sorte que le premier juge a à juste titre fait droit à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure. Par réformation de l'ordonnance entreprise, il y a lieu de fixer le montant de l'indemnité en question à 500 euros.

Succombant en appel, la société est condamnée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

2. Invalidité : Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

Décision du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 23 novembre 2022, n° 2020-0248

2.1 Faits et rétroactes

Le 21 août 2017, un salarié introduit pour la septième fois une demande en obtention d'une pension d'invalidité. Le 24 octobre 2017, la Caisse nationale d'assurance pension (ci-après CNAP) rejette sa demande au motif que suivant l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (ci-après CMSS) il n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

Le 25 janvier 2018, le conseil d'administration de la CNAP confirme la décision de rejet. Le salarié décide alors de former un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Par jugement du 20 mai 2019, le Conseil arbitral nomme un psychiatre, ayant pour mission : « d'examiner le requérant, avec le concours d'un ou de plusieurs médecins-spécialistes de son choix, de se prononcer dans un rapport détaillé sur les maladies, infirmités ou usures constatées, sur le taux global de l'incapacité en résultant, sur le caractère permanent ou transitoire de l'invalidité éventuellement constatée, et plus spécialement sur la question de savoir si l'assuré a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer sa profession exercée en dernier lieu ou d'exercer une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes, le cas échéant, à partir de quelle date. »

Le 7 mai 2020, le Conseil arbitral de la sécurité sociale rejette la demande du requérant en institution d'une expertise médi-

cale supplémentaire et déclare son recours non fondé. Le 11 juin 2020, le requérant relève appel du jugement rendu par le Conseil arbitral devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale. L'assuré demande au Conseil supérieur en ordre principal, la réformation du jugement du Conseil arbitral. En ordre subsidiaire, il réitère sa demande d'institution d'une expertise médicale complémentaire.

2.2 La décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale

Dans son jugement du 7 mai 2020, le Conseil arbitral rappelle les termes de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, ainsi que les conditions requises pour obtenir la pension d'invalidité générale sur le marché du travail.

Considérant les conclusions du médecin expert en psychiatrie, nommé par le Conseil arbitral de la sécurité sociale, il appert que « le requérant exerce actuellement une activité d'ouvrier auxiliaire en restauration. Il y exerce une activité principalement en position debout et en marchant à temps plein. Dans cette activité, l'assuré n'est pas en incapacité de travail. Dans la mesure où il s'agit d'évaluer la capacité de rendement de cette activité – il s'agit de la dernière activité qu'il a exercée – le demandeur démontre, par l'exercice de cette activité, qu'il n'est pas invalide dans cette activité. Le demandeur peut donc continuer à exercer cette der-

nière activité. Il peut également exercer une activité comparable selon ses forces et son habileté depuis le dépôt de la demande. (...)».

Après avoir relevé que suivant l'article 187, alinéa 5, du Code de la sécurité sociale, l'octroi de la pension d'invalidité est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité salariée autre qu'insignifiante, les juges de première instance ont constaté que le requérant exerce une activité professionnelle de 40 heures par semaine, de sorte qu'il ne peut être considéré comme étant invalide au sens de la loi.

Le Conseil arbitral a considéré que le demandeur ne remplit pas les conditions de l'article 187 du Code de la sécurité sociale et a déclaré son recours non fondé sans procéder par une nouvelle mesure d'instruction.

2.3 Arguments du salarié

Le salarié décide d'interjeter appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale pour voir dire qu'il est à considérer comme étant invalide au sens de la loi, au motif qu'il aurait été la plupart du temps en incapacité de travail depuis sa demande en obtention de la pension d'invalidité en raison de ses lourdes pathologies. En ordre subsidiaire, il sollicite l'institution d'une nouvelle mesure d'instruction.

Il produit à l'appui de son appel un rapport d'expertise unilatéral d'un docteur, des avis médicaux d'un docteur neurologue et psychiatre, de deux médecins orthopédistes, ainsi que d'un médecin généraliste.

L'assuré conteste les conclusions de l'expert nommé par le Conseil arbitral, au motif qu'il n'aurait pas pris en considération toutes les pathologies dont il serait affecté et qui seraient invalidantes. Il retient qu'un médecin aurait évalué son taux d'incapacité à 70%. Ainsi, l'expert, spécialiste en matière de neurologie et de psychiatrie, aurait dû demander l'avis d'autres spécialistes pour qu'il soit tenu compte de toutes ses affections.

La CNAP ayant conclu à la confirmation du jugement du Conseil arbitral entrepris, elle s'oppose par ailleurs à l'institution de toute nouvelle mesure d'instruction. En cours de délibéré, l'assuré verse sept certificats de maladie pour différentes périodes d'incapacité qu'il a subies entre décembre 2016 et octobre 2017.

2.4 Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

La CNAP demande au Conseil supérieur de la sécurité sociale de rejeter les pièces nouvelles versées par le requérant et maintient le fait que les incapacités de travail dont le requérant entend se prévaloir n'étaient pas continues et que l'assuré a toujours poursuivi sa relation de travail avec son employeur avec maintien légal de sa rémunération.

Le Conseil supérieur décide qu'il n'y a pas lieu de rejeter les certificats de maladie produits par l'assuré, dès lors que la CNAP a pu les considérer et a pu formuler ses observations les concernant.

Le Conseil supérieur relève que c'est à bon droit que le Conseil arbitral a rappelé les termes de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, prévoyant qu'est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes et qu'il a relevé que cet article est à interpréter en ce sens qu'est invalide le travailleur incapable d'exercer son ancienne profession ainsi que toute autre occupation correspondant à ses possibilités physiques et intellectuelles. Le Conseil supérieur rappelle que l'octroi de la pension d'invalidité est subordonné en application de l'article 187 (5) du Code de la sécurité sociale à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité non salariée soumise à l'assurance ou toute activité salariée autre qu'insignifiante.

En l'espèce, le Conseil relève qu'il n'est pas contesté que le demandeur était employé par une société au moment de l'introduction de sa demande en obtention d'une pension d'invalidité en date du 21 août 2017 et qu'il a continué à travailler pour cette société. La relation de travail s'est poursuivie dans le temps jusqu'à présent à raison de 40 heures par semaine.

Le salarié soutient à l'appui de son appel qu'il aurait été en arrêt de maladie pendant la plupart du temps à partir de sa demande en reconnaissance du statut d'invalidé. Parmi les certificats de maladie nouvellement produits devant le Conseil supérieur, seuls deux sont postérieurs à la demande en obtention de la pension d'invalidité et couvrent une période du 14 août 2017 au 14 septembre 2017 et du 14 septembre 2017 au 6 octobre 2017. Après cette période, le salarié a donc repris son travail, sachant qu'aucune incapacité de travail n'est déclarée jusqu'en janvier 2019.

Les autres pièces produites ne justifient pas d'une inaptitude générale sur le marché du travail au moment de la demande formulée, le docteur ne se prononçant pas dans son rapport unilatéral sur la capacité de l'assuré de travailler en août 2017, mais relève que le requérant a été déclaré incapable de travailler à partir d'avril 2019.

Les autres avis produits par le salarié ne se prononcent pas non plus sur son aptitude professionnelle pendant la période d'activité actuellement en cause, mais donnent une évaluation médicale de sa capacité de travailler au moment de leur consultation, fin 2019 et en 2020. Le salarié produit finalement des certificats médicaux d'incapacité de travail établis par un médecin à partir du 7 janvier 2019.

Le Conseil supérieur considère pourtant qu'il y a lieu d'en déduire que le salarié dispose des aptitudes physiques nécessaires pour poursuivre son activité professionnelle après une brève période de maladie pendant les mois d'août et

septembre 2017, qui ne s'est pas poursuivie, laissant supposer que l'assuré est de nouveau guéri. Le Conseil supérieur rappelle par ailleurs qu'une nouvelle évaluation médicale est superflue.

Compte tenu de tous ces éléments, le Conseil conclut que c'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu que l'assuré n'a pas établi à suffisance de droit qu'il

remplissait les conditions d'obtention de l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

Dans sa décision du 23 novembre 2022, le Conseil supérieur de la sécurité sociale rejette l'appel du salarié et le déclare non fondé. Le Conseil supérieur estime qu'il n'y a pas lieu d'instituer une nouvelle mesure d'instruction et décide de confirmer le jugement du Conseil arbitral.

3. Dommages et intérêts pour licenciement abusif : Le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Arrêt de la Cour d'appel du 27 octobre 2022, n° CAL-2021-00767 du rôle

3.1 Faits et procédure

À partir du 2 mai 2017, un salarié est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par une société spécialiste dans l'automobile en qualité de « Sales Manager Toyota & Lexus Luxembourg ».

Par courrier recommandé du 2 février 2018, le salarié fait l'objet d'un licenciement avec un préavis légal de deux mois courant du 15 février 2018 au 14 avril 2018. Le préavis était assorti d'une dispense de travail à compter du 6 février 2018. Par courrier recommandé du 23 février 2018, le salarié demande les motifs de son licenciement, qui lui ont été transmis par son ancien employeur à deux dates différentes et à deux adresses différentes.

Considérant qu'il s'agit d'un licenciement abusif, il décide de convoquer son ancien employeur, par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 23 mai 2018 devant le Tribunal du travail de Luxembourg afin de le voir condamner à lui payer le montant global de 75 000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Dans la requête introductive d'instance, le salarié réclame des indemnités pour son préjudice matériel et moral.

Par jugement contradictoire du 5 juin 2020, le Tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 2 février 2018 abusif. Pourtant, la demande du salarié tendant à l'indemnisation de son préjudice matériel a été rejetée. Néanmoins, ce même jugement a alloué au salarié le montant de 500 euros en indemnisation de son préjudice moral ainsi que le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

Le 3 août 2020, le salarié interjette appel du jugement rendu en première instance. Aux termes de son acte d'appel, le salarié demande à la Cour, par réformation du jugement du Tribunal du travail de condamner la société à lui indemniser son préjudice matériel.

Il demande encore à la Cour, de condamner son ancien employeur au paiement du montant de 10 000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, ce montant avec les intérêts légaux à partir du 23 mai 2018, date à laquelle la demande a été introduite devant la justice de paix, sinon à partir de la date de l'acte d'appel jusqu'à solde.

3.2 Décision du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail retient que la nouvelle adresse était bel et bien connue de l'employeur et le courrier indiquant les motifs du licenciement avait finalement été réceptionné par le salarié à sa nouvelle adresse en date du 4 avril 2018, partant en dehors du délai légal d'un mois prévu par l'article L. 124-5 (2) alinéa 1^{er} du Code du travail, tel qu'établi par l'accusé de réception fourni par le salarié.

Par conséquent, en application de l'article L. 124-5 (2) alinéa 2 du Code du travail, le licenciement avec préavis intervenu le 2 février 2018 est déclaré abusif.

a. Quant à l'indemnisation du préjudice matériel

Rappelons que le préjudice matériel est un préjudice qui englobe le gain manqué et la perte économique éprouvée par le salarié du fait de son licenciement.

Quant à la demande en indemnisation du préjudice matériel, la juridiction de première instance rappelle qu'il incombe au salarié licencié de minimiser le dommage subi en raison de son licenciement en faisant tous les efforts nécessaires à cette fin, sans se cantonner dans une attitude purement passive et se contenter, comme en l'espèce, d'une simple inscription à l'ADEM en tant que chômeur.

Le Tribunal relève également que le salarié n'a versé qu'un seul refus à une demande d'emploi de sa part, datant du 11 juillet 2018.

b. Quant à l'indemnisation du préjudice moral

Le Tribunal du travail considère que la demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison du licenciement est fondée en raison des « *circonstances particulièrement vexatoires ayant entouré le licenciement* ».

Cependant, le salarié considère que le montant alloué par le Tribunal du travail au titre de l'indemnisation de son préjudice moral n'est pas suffisant.

3.3 Arguments du salarié

Le salarié reproche à son ancien employeur de ne pas avoir respecté le délai légal d'un mois prévu par l'article L. 124-5 (2) du Code du travail¹, alors que le premier courrier indiquant les motifs de son licenciement, lui aurait été transmis à son ancienne adresse, figurant dans son contrat de travail, mais actualisée depuis son déménagement à Junglinster.

Il a soutenu que son ancien employeur aurait été parfaitement informé de ce changement d'adresse dans la mesure où la nouvelle adresse aurait été renseignée sur ses dernières fiches de salaire.

D'après le salarié, son ancien employeur aurait, après retour du premier courrier, envoyé la lettre des motifs à sa nouvelle adresse, mais cet envoi serait intervenu en dehors du délai légal.

Concernant, sa demande en réparation pour son préjudice matériel, il soutient qu'il a fourni les preuves d'une recherche active pour retrouver un emploi en s'inscrivant auprès de l'ADEM et avoir « *procédé aux prospections requises pour retrouver un travail dans un délai raisonnable* ». Or, étant âgé de cinquante-deux ans, son attractivité sur le marché du travail est devenue moindre dans le domaine commercial du secteur automobile, de sorte qu'il aurait été obligé, après une année de recherches infructueuses, de se réorienter professionnellement.

En effet, le salarié expose notamment qu'il aurait constitué en date du 3 mai 2019 une société, afin d'offrir ses services de formateur en « *freelance* », tel que cela résulterait de l'attestation testimoniale produite. À la suite des démarches effectuées, il aurait pu ainsi reprendre pied sur le marché du travail en mai 2019.

Toutefois, son ancien employeur remet en cause la validité de cette attestation testimoniale et demande à la Cour d'appel de déclarer irrecevable, sinon de rejeter, l'attestation testimoniale au motif que ce document n'indiquerait pas qu'il est établi en vue de sa production en justice ni que l'auteur de cet écrit aurait été informé des suites pénales en cas de fausse attestation de sa part. Plus particulièrement encore, l'ancien employeur reproche à ce témoin de ne pas indiquer à quelle

date le requérant aurait assisté à la formation apparemment tenue, ni à quelle époque il aurait postulé auprès du Groupe VW France pour devenir formateur.

À propos de son préjudice moral, le salarié soutient que son honneur professionnel aurait été mis en cause par le licenciement décidé injustement à son encontre.

3.4 Appréciation de la Cour d'appel

Concernant la recevabilité de l'acte d'appel, la Cour d'appel constate que les demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, sont exposées de façon claire et détaillée de sorte que l'acte d'appel satisfait aux exigences légales.

Étant donné que le jugement de première instance constate à juste titre que le licenciement avec préavis à l'encontre du salarié est abusif, en raison du fait que la communication des motifs du licenciement par la société avait été effectuée en dehors du délai légal d'un mois.

L'examen de la Cour d'appel se limite dès lors aux demandes d'indemnisation des préjudices matériel et moral du salarié.

a. Quant à l'indemnisation du préjudice matériel

La Cour rappelle l'article L. 124-12 (1) du Code du travail qui dispose que « *lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.* »

Ainsi, en application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouve pas en relation causale directe avec le licenciement abusif. Une attitude purement passive ne saurait satisfaire à l'exigence d'une recherche diligente d'un nouvel emploi afin de limiter le préjudice résultant du licenciement.

La Cour constate que le requérant est effectivement inscrit auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi depuis le 19 avril 2018 et qu'il se présente régulièrement auprès de son conseiller professionnel. Il n'en demeure pas moins qu'il ne justifie pas d'efforts suffisants afin de retrouver un nouvel emploi.

¹ Article L. 124-5 (2) du Code du travail : « *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.* »

La seule pièce établissant une recherche personnelle en vue d'un nouvel emploi résulte du courriel d'une concession BMW/MINI daté du 11 juillet 2020, rejetant sa candidature.

L'attestation testimoniale rapportée par le salarié, qui a été rédigée par le gérant de la société « NOVA US », active dans le domaine de la formation, ne comporte pas la mention prévue à l'article 402 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile à savoir qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. Par conséquent, la Cour d'appel estime que cette attestation testimoniale n'est dès lors pas conforme aux exigences légales et ne peut donc pas être prise en compte devant le juge.

En effet, il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement si une attestation ne comportant pas toutes les mentions prévues par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile présente ou non les garanties suffisantes pour porter force probante².

La Cour relève par ailleurs qu'aux termes de cette attestation, le requérant aurait été inscrit en tant que « *formeur* » en mai 2018 et il aurait été « *invité à assister à une formation en France pour (le) client Volkswagen* ». En outre, il aurait été « *invité à un premier TTT, train the trainer-formation de formateur afin qu'il se prépare à former les vendeurs VO Volkswagen au sein du programme Performance VO (véhicules d'occasion)* ».

La Cour d'appel relève que cette formulation est vague et ne saurait suffire à établir une recherche diligente d'un nouvel emploi. C'est ainsi que le Tribunal du travail a retenu à bon droit que le salarié n'a dès lors pas justifié d'efforts suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi et qu'il n'est donc pas fondé à demander l'indemnisation du préjudice matériel.

b. Quant à l'indemnisation du préjudice moral

La Cour d'appel constate que le salarié âgé de 51 ans au moment de son licenciement, ne disposait auprès de son ancien employeur que d'une ancienneté relativement faible de neuf mois et même s'il n'a pas justifié de diligences suffisantes en vue de la recherche d'un nouvel emploi, il n'en demeure pas moins qu'il a subi un préjudice moral du fait de son licenciement abusif.

Il est indubitable qu'un licenciement abusif porte atteinte à la dignité professionnelle du salarié concerné. La Cour décide de réformer le jugement de première instance en ce qui concerne le montant retenu au titre de réparation du préjudice moral et évalue ce préjudice selon ce qui est équitable et bon au montant de 1 500 euros.

Par ces motifs, la troisième chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, accueille favorablement l'appel du salarié en ce qui concerne la réformation du jugement de première instance au titre du montant de la réparation du préjudice moral mais confirme le jugement entrepris pour le surplus.

4. Clause de flexibilité : Le changement d'affectation du salarié prévu par le contrat de travail ne constitue pas une modification d'une clause substantielle.

Arrêt de la Cour d'appel du 19 octobre 2022, n° CAL-2022-00556 du rôle

4.1 Faits et rétroactes

Un employeur décide verbalement que l'un de ses salariés n'est plus amené à participer au système dit de permanences consistant à être d'astreinte et à disposition des clients après les heures normales de travail, il décide en outre de lui retirer son véhicule de service et de changer son lieu de travail.

Le salarié engage alors des poursuites judiciaires à l'encontre de son employeur car il considère que ces changements entraînent la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail en sa défaveur. Par ordonnance du 25 mai 2022, le juge de paix directeur-adjoint siégeant comme Président du Tribunal du travail et comme juge des référés rejette les demandes du salarié.

Le 13 juin 2022, le salarié décide d'interjeter appel contre ladite ordonnance. Il souhaite que la Cour d'appel réforme l'or-

donnance en considérant que le fait qu'il soit amené à ne plus participer « *au système dit de permanences* » mis en place par l'employeur consistant à être d'astreinte et à disposition des clients après les heures normales de travail engendre subséquentement une diminution de son salaire, le retrait du véhicule de service jusqu'alors mis à disposition du requérant par l'employeur et le changement de lieu de travail du requérant qui se situait jusqu'alors sur tout le territoire du Luxembourg constituent des changements essentiels en sa défaveur.

Le salarié demande que les effets de la modification substantielle du contrat de travail survenue oralement le 31 décembre 2021 avec effet au 1^{er} janvier 2022 soient suspendus, de sorte que le requérant soit amené à participer de nouveau « *au système dit de permanences* », à se voir restituer le véhicule de service, à ce que son lieu de travail situé sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, le tout sous peine

² Cour de cassation, 15.12.2011, arrêt n°70/11.

d'une astreinte de 500 euros par droits non restitués et par jour de retard à compter de la décision à venir.

Le salarié demande ainsi à la Cour de se voir restituer ses droits d'avant la modification substantielle litigieuse jusqu'à ce qu'une décision sur le fond soit rendue.

4.2 Positions des parties

Eu égard à l'article L.121-7 du Code du travail « *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.*

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. sans respecter les prescriptions afférentes du Code du travail. »

Le salarié considère que son employeur n'a pas respecté les exigences légales concernant la modification de son contrat de travail. Contrairement à la motivation du premier juge, l'appréciation et l'examen de la question de savoir si l'employeur a respecté les exigences formelles prévues par l'article L.121-7 du Code du travail relèverait de la compétence du juge des référés dans le cadre d'une analyse sommaire de la situation de fait et de droit.

Dans la mesure où l'exclusion du système de permanences entraîne une diminution de son salaire annuel de même que le retrait du véhicule de service jusqu'alors mis à sa disposition à des fins personnelles, l'employeur aurait modifié de manière substantielle ses conditions de travail. En effet, le salarié estime que toute atteinte au salaire principal comme à ses accessoires serait jugée substantielle et serait soumise au respect de la procédure légale prévue à l'article L.121-7 du Code du travail.

En l'affectant exclusivement auprès d'un seul client, alors que son lieu de travail se serait étendu sur tout le territoire du Luxembourg, l'employeur aurait encore modifié de façon substantielle son contrat.

Conformément aux dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail devrait, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 du Code du travail et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. L'employeur aurait procédé à toutes ces modifications avec effet immédiat.

S'y ajouterait que dans les entreprises d'au moins 150 salariés comme en l'espèce, l'employeur est tenu de convoquer, au

préalable, le salarié à un entretien préalable. Dans la mesure où l'employeur n'aurait respecté aucune de ces prescriptions en se suffisant à l'aviser oralement de ces modifications substantielles, celles-ci seraient à déclarer nulles.

Le salarié explique également avoir été en arrêt de maladie à partir du jour où la modification devait entrer en vigueur, c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier 2022, afin de ne pas se voir reprocher une acceptation de ces modifications. Comme il aurait été déclaré apte au travail à partir du 15 juillet 2022, il ne serait plus pris en charge par la CNS, de sorte qu'il serait actuellement sans revenu.

Le salarié estime par ailleurs compte tenu de sa situation précaire que la condition d'urgence serait remplie en l'espèce. Eu égard au non-respect de la procédure de notification de la modification substantielle du contrat de travail avec effet immédiat, le salarié considère qu'il y a un abus de droit manifestement illicite.

L'employeur demande quant à lui à voir confirmer la décision entreprise par adoption de ses motifs. Ce serait donc à juste titre que le premier juge a déclaré la demande du salarié irrecevable.

Contestant notamment toute modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail du salarié, l'employeur considère qu'il n'était pas tenu de se conformer aux dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail respectivement des articles L.124-2 et L.124-3 du même Code.

En outre, la société conteste que la condition d'urgence soit remplie en l'espèce, le fait que le salarié ne soit plus pris en charge par la CNS étant étranger au présent procès. Par ailleurs, même si le salarié n'est plus affecté aux permanences, il a toujours la possibilité de prester des heures supplémentaires, tel que cela ressort de ses fiches de salaire.

4.3 Appréciation de la Cour

La Cour d'appel rappelle les termes de l'article 941, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile qui dispose que dans tous les cas d'urgence, le Président du Tribunal de travail peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

La demande basée sur l'article 941, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile requiert que le demandeur démontre d'une part qu'il est urgent que la mesure sollicitée soit prise. Le texte énonce d'autre part une condition négative, en ce que la mesure sollicitée ne doit pas se heurter à une contestation sérieuse et une condition positive, en ce que la mesure sollicitée peut être ordonnée si elle se justifie par l'existence d'un différend.

Cette formulation semble paradoxale, en ce sens que l'existence d'un différend apparaîtrait en opposition avec celle de l'absence d'une contestation sérieuse. Il est toutefois admis que les deux notions ne s'excluent pas, mais se combinent de manière complémentaire. Ainsi, l'existence d'un différend

justifie que la mesure soit prise, mais la mesure à prendre ne peut trancher la contestation qui s'y oppose. La mesure doit se limiter à une mesure préparatoire ou d'attente destinée à préserver les intérêts des parties. Le renvoi à la condition négative de l'absence de contestation sérieuse doit être compris comme délimitant les pouvoirs du juge des référés et comme formant obstacle à la prise de mesures incisives³.

La contestation sérieuse, au lieu de porter sur les moyens qui servent de fondement à la mesure demandée, constitue l'objet même du différend sur lequel le juge des référés est appelé à se prononcer⁴. L'article 942, alinéa 1^{er} du même Code dispose que le Président peut prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Pour empêcher le dépérissement des preuves, il peut ordonner toute mesure d'instruction utile, y compris l'audition de témoins.

La Cour d'appel rappelle qu'un trouble manifestement illicite désigne toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui, directement ou indirectement, constitue une violation évidente de la règle de droit⁵. La voie de fait peut se définir comme étant constituée par une atteinte manifestement illicite et intolérable à un droit certain et évident d'autrui par des actes matériels posés par leur auteur en vue d'usurper un droit qu'il n'a pas ou pour se rendre justice à soi-même.

Le dommage imminent suppose une illicéité, ou tout au moins, du fait de l'urgence inhérente à l'imminence, qu'il apparaisse comme potentiellement illicite⁶.

La portée de l'article L. 121-7 du Code du travail est double en ce sens qu'il confère au salarié deux possibilités de réagir à une modification d'une clause essentielle en sa défaveur.

Si la modification est notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut refuser cette modification. Son refus vaut résiliation du contrat de travail et la résiliation est considérée comme licenciement, donc comme rupture imputable à l'employeur. Dans ce cas, le salarié peut agir en justice du chef de licenciement abusif.

Au cas où la modification n'est pas notifiée dans les conditions et formes de la loi, le salarié peut agir en nullité de la modification. L'action qui tend à l'annulation de la modification n'est pas soumise à la condition de la démission du salarié.

L'employeur conteste l'applicabilité des dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail, se prévalant d'une clause de flexibilité prévue au contrat de travail, permettant de muter le requérant sur un autre poste que celui pour lequel il avait été engagé initialement.

La Cour d'appel précise que le contrat de travail conclu entre parties stipule en son article 1^{er} « *L'ouvrier entre au service de l'employeur le 26.11.2007 en qualité de frigoriste dans le département « Facility Management » sans préjudice d'une réaffectation ultérieure. L'ouvrier a pris connaissance que le service après-vente doit être assuré 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Il s'engage à participer aux permanences exigées pour assurer un déroulement optimal du service au client* ».

Il en découle que les parties ont contractuellement prévu une clause permettant à l'employeur de procéder à des changements d'affectation de son salarié.

Si le salarié soutient que le changement d'affectation opéré par l'employeur a engendré en l'espèce une diminution de son salaire annuel, la seule fiche de salaire du mois de février 2009 versée en cause par le salarié n'est pas concluante à ce sujet. Par ailleurs, la Cour d'appel considère qu'il ne résulte ni du contrat de travail ni de la fiche de salaire que le salarié bénéficiait d'un avantage en nature sous la forme d'un véhicule de fonctions.

Les renseignements fournis en cause ne permettent pas à la juridiction des référés de se prononcer sur le bien-fondé de la demande sans trancher le fond du droit et par là outrepasser ses pouvoirs. Les conditions prévues à l'article 941, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile étant cumulatives, le juge de première instance a à juste titre considéré qu'en présence de contestations sérieuses, l'examen de la condition d'urgence inutile.

La Cour d'appel dans sa décision du 19 octobre 2022 confirme l'ordonnance rendue par le juge des référés en ce qu'il déclare la demande irrecevable sur base de l'article 941, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile.

En effet, le salarié reste encore en défaut de rapporter la preuve d'un trouble manifestement illicite commis par son employeur. La preuve d'un dommage imminent qu'il conviendrait de prévenir n'est pas non plus rapportée en l'espèce.

3 Joly Editions, 2010, n° 193 et ss.

4 H. Solus et R. Perrot, Droit judiciaire privé, Procédure de première instance, Sirey, 1991, n° 1278.

5 Droit et pratique de la procédure civile, Dalloz Action 2021/2022, n° 236.241.

6 JurisClasseur, Fasc. 1200-95 : RÉFÉRÉS – Conditions générales des pouvoirs du juge des référés – Fonctions du juge des référés, n° 66.

5. Droit européen : L'octroi d'une pension de survie ne peut être subordonné à la condition qu'un partenariat civil (PACS) conclu dans un autre État membre ait été préalablement inscrit au Luxembourg.

Arrêt de la CJUE (deuxième chambre), du 8 décembre 2022, GV contre Caisse nationale de pension, C-731/21

5.1 Faits et procédure

En décembre 2015, GV et son partenaire ont enregistré une déclaration conjointe de pacte civil de solidarité (PACS) auprès du Tribunal d'instance de Metz en France. Les deux sont ressortissants français, résidant en France et salariés au Luxembourg.

En 2016, le partenaire de GV décède à la suite d'un accident de travail et GV sollicite l'octroi d'une pension de survie auprès de la Caisse nationale d'assurance pension au Luxembourg. Cette demande a été rejetée au motif que le PACS enregistré en France n'avait pas été inscrit au répertoire civil luxembourgeois du vivant des deux parties contractantes et qu'en conséquence, il n'était pas opposable aux tiers. Ce rejet a été confirmé lors du recours formé par GV devant les juridictions sociales compétentes, de sorte que GV a saisi la Cour de cassation luxembourgeoise.

Dans ces conditions, la Cour de cassation (Luxembourg) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Est-ce que le droit de l'Union européenne, notamment les articles 18, 45 et 48 TFUE ainsi que l'article 7, paragraphe 2, du règlement n° 492/2011 s'opposent aux dispositions du droit d'un État membre, telles que l'article 195 du Code [...] de la sécurité sociale et les articles 3, 4 et 4-1 de la loi du 9 juillet 2004, qui subordonnent l'octroi, au partenaire survivant d'un partenariat valablement conclu et inscrit dans l'État membre d'origine, d'une pension de survie, due en raison de l'exercice dans l'État membre d'accueil d'une activité professionnelle par le partenaire défunt, à la condition de l'inscription du partenariat dans un répertoire tenu par ledit État aux fins de vérifier le respect des conditions de fond exigées par la loi de cet État membre pour reconnaître un partenariat et en assurer l'opposabilité aux tiers, tandis que l'octroi d'une pension de survie au partenaire survivant d'un partenariat conclu dans l'État membre d'accueil est subordonné à la seule condition que le partenariat y ait été valablement conclu et inscrit ? »

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.

[...] »

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.
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

Article 195

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

Loi du 9 juillet 2004, relative aux effets légaux de certains partenariats, telle que modifiée par la loi du 3 août 2010

Article 2

« Par partenariat au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre une communauté de vie de deux personnes de sexe différent ou de même sexe, ci-après appelées [“les partenaires”], qui vivent en couple et qui ont fait une déclaration conformément à l'article 3 ci-après. »

Article 3

« Les partenaires qui souhaitent faire une déclaration de partenariat, déclarent personnellement et conjointement par écrit auprès de l'officier de l'état civil de la commune du lieu de leur domicile ou résidence commun leur partenariat et l'existence d'une convention traitant des effets patrimoniaux de leur partenariat, si une telle convention est conclue entre eux.

L'officier de l'état civil vérifie si les deux parties satisfont aux conditions prévues par la présente loi et, dans l'affirmative, remet une attestation aux deux partenaires mentionnant que leur partenariat a été déclaré.

A la diligence de l'officier de l'état civil la déclaration incluant le cas échéant une mention de la convention est transmise dans les trois jours ouvrables au parquet général aux fins de conservation au répertoire civil et d'inscription dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile. Par cette inscription la déclaration sera opposable aux tiers.

Un règlement grand-ducal peut déterminer le contenu et les formalités de la déclaration et des documents à joindre. »

Article 4 -1

« Les partenaires ayant enregistré leur partenariat à l'étranger peuvent adresser une demande au parquet général à des fins d'inscription au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile, à condition que les deux parties remplissaient à la date de la conclusion du partenariat à l'étranger les conditions prévues à l'article 4.

Un règlement grand-ducal peut déterminer les formalités de la demande et des documents à joindre. »

5.2 Appréciation de la Cour

D'abord, la Cour relève que la législation luxembourgeoise pose, à l'égard d'un partenariat conclu et enregistré dans un autre État membre, une condition à laquelle n'est pas soumis un partenariat conclu au Luxembourg.

En effet, un partenariat conclu et déclaré au Luxembourg est inscrit dans le répertoire civil luxembourgeois automatiquement et à l'initiative de l'officier de l'état civil devant lequel le partenariat a été déclaré. Tandis que pour

un partenariat déjà enregistré dans un autre État membre, ce même enregistrement dans le répertoire civil luxembourgeois implique la présentation par les partenaires d'une demande en ce sens. Par conséquent, une inégalité de traitement indirectement fondée sur la nationalité est instaurée par la législation luxembourgeoise.

Ensuite, la Cour constate que cette inégalité de traitement n'est pas objectivement justifiée et proportionnée puisque l'inscription dans le répertoire civil luxembourgeois des partenariats conclus dans un autre État membre n'est pas une obligation, mais seulement une faculté. À défaut d'être obligatoire, une telle inscription ne saurait être considérée comme constituant une formalité indispensable pour vérifier qu'un partenariat enregistré dans un autre État membre remplit les conditions de fond exigées par la loi luxembourgeoise et assurer l'opposabilité d'un tel partenariat aux tiers.

En tout état de cause, le refus d'octroyer une pension de survie au motif que le partenariat sur lequel est fondée la demande de pension n'a pas été enregistré au Luxembourg va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi et méconnaît ainsi le principe de proportionnalité.

En effet, d'une part, la production d'un document officiel émanant de l'autorité compétente de l'État membre dans lequel le partenariat a été conclu apparaît suffisante pour assurer l'opposabilité de ce partenariat aux autorités d'un autre État membre chargées du paiement d'une prestation de survie. Dans le cas d'indices menant à s'interroger sur l'exactitude de ce document, tout doute éventuel pourrait être levé au moyen d'une demande de renseignement adressée aux autorités ayant enregistré ledit partenariat pour s'assurer de l'authenticité de ce dernier.

D'autre part, en l'absence de condition quant au délai d'inscription du partenariat dans la législation nationale applicable, rien ne s'oppose à ce que cette inscription soit effectuée à la date à laquelle l'octroi de la pension de survie est demandé. Or, il ne ressort pas de la décision de renvoi qu'il ait été fait usage de cette possibilité dans l'affaire au principal.

5.3 Décision de la Cour

L'article 45 TFUE et l'article 7 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, tel que modifié par le règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil, du 13 avril 2016, doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation d'un État membre d'accueil qui prévoit que l'octroi, au partenaire survivant d'un partenariat valablement conclu et inscrit dans un autre État membre, d'une pension de survie, due en raison de l'exercice dans le premier État membre d'une activité professionnelle par le partenaire défunt, soit subordonné à la condition de l'inscription préalable du partenariat dans un répertoire tenu par ledit État.