

¹ Les autres travailleurs bénéficient de prestations de sécurité sociale dans le pays dans lequel ils travaillent.

I - Actualité normative

Guide sur la détermination de la résidence habituelle en matière de sécurité sociale

Le 13 janvier 2014, la Commission européenne a annoncé la publication d'un guide pratique sur la détermination de la résidence habituelle afin d'aider les États membres à appliquer correctement les règles de l'Union européenne relatives à la coordination de la sécurité sociale aux citoyens de l'Union partis vivre dans un autre État membre. L'identification de la résidence habituelle permet, plus précisément, de déterminer l'État membre compétent pour le paiement des prestations de sécurité sociale aux personnes non actives et aux travailleurs en activités dans plusieurs États membres¹.

Ce guide, rédigé en coopération avec les États membres, rappelle les critères spécifiques à prendre en considération pour déterminer la résidence habituelle d'une personne. Parmi ces critères figurent notamment la situation familiale et les liens de famille, la durée et la continuité de la présence sur le territoire de l'État membre concerné, la situation au regard de l'emploi et l'État membre dans lequel la personne paie des impôts. Le guide précise que d'autres éléments peuvent être pris en considération s'ils sont utiles. De plus, le guide présente des exemples concrets de situations difficiles (lorsqu'il s'agit de travailleurs frontaliers ou de travailleurs détachés par exemple) tout en apportant des orientations pour ces cas.

Cette publication réalise ainsi l'une des cinq actions définies par la Commission dans sa communication sur la « Libre circulation des citoyens et de leurs familles » du 25 novembre 2013.

Nouvelle directive sur la protection des travailleurs contre l'exposition aux produits chimiques

Le Conseil des ministres de l'Union européenne a adopté le 20 février 2014 une nouvelle directive visant à améliorer la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à des risques chimiques sur leur lieu de travail. Cette directive modifie cinq directives (92/58/EEC, 92/85/EEC, 94/33/EC, 98/24/EC et 2004/37/EC) régissant la santé et la sécurité desdits travailleurs afin d'aligner leurs dispositions sur les dernières règles relatives à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances chimiques (règlement (CE) n° 1272/2008). Ainsi, les fabricants et les fournisseurs de substances et de mélanges chimiques doivent indiquer sur l'étiquette de ces produits des informations harmonisées sur la classification des dangers et alerter sur les risques et la nécessité d'éviter une exposition au produit. Les États membres ont jusqu'au 1^{er} juin 2015 pour transposer la nouvelle directive dans leur droit national.

II - CJUE, 3^e ch., 13 février 2014, aff. Jointes C-512/11 *TSN ry c/ Terveyspalvelualan* et C-513/11 *YTN ry c/ Teknologiateollisuus ry, Nokia Siemens Networks Oy*

Dans ces affaires jointes, deux salariées finlandaises, en congé parental non rémunéré et de nouveau enceintes, informent leur employeur de leur volonté d'interrompre leur congé parental afin de démarrer un congé de maternité. Pendant ce dernier, les salariées perçoivent les indemnités versées par la sécurité sociale mais pas le complément de salaire prévu par les conventions collectives applicables. En effet, selon ces conventions, pour bénéficier pendant le congé de maternité de ce complément correspondant à la différence entre le salaire d'activité et les allocations journalières de sécurité sociale, les travailleuses doivent débiter leur congé de maternité juste après une période de travail.

Se pose alors la question de savoir si le droit de l'Union² permet qu'une disposition de droit national exclut le complément de rémunération aux travailleuses enceintes qui interrompent un congé parental non rémunéré pour prendre, avec effet immédiat, un congé de maternité alors même qu'elles auraient eu droit à ce complément si le congé de maternité avait été précédé d'une période minimale de reprise du travail ?

À titre liminaire, la CJUE rappelle que si la directive 92/85/CEE n'implique pas une obligation de maintenir intégralement la rémunération pendant le congé de maternité, cette directive n'écarte pas la faculté pour les États membres de prévoir le maintien de tous les éléments de la rémunération auxquels les travailleuses enceintes avaient droit avant leur grossesse et leur congé maternité. La Cour rappelle également qu'une disposition nationale ne doit pas s'opposer à ce qu'une salariée puisse interrompre un congé garanti par le droit de l'Union pour prendre un autre congé garanti par ce droit³. En l'espèce, si les conventions collectives applicables n'interdisent pas cette possibilité aux salariées, la condition relative à l'exercice d'une période de travail précédant le congé de maternité a pour effet de les inciter à ne pas prendre un congé parental non rémunéré.

La Cour précise, et c'est là que réside l'apport de cet arrêt, que le droit de l'Union s'oppose à la différence de traitement instaurée entre les travailleuses enceintes dans la rémunération de leur congé de maternité selon que ce congé est pris immédiatement après une période de congé parental non rémunéré ou que ce congé est précédé d'une période minimale d'activité. En d'autres termes, le choix des travailleuses de faire usage de leur droit à un congé parental ne doit pas affecter les conditions d'exercice de leur droit de prendre un autre congé, en l'occurrence un congé de maternité.

Nous pouvons nous réjouir d'une telle solution car, comme le souligne la Cour, un nouvel état de grossesse ne constitue pas nécessairement un événement prévisible. Il en résulte donc que les travailleuses ne sont pas toujours en mesure de déterminer, au moment de leur décision de prendre un congé parental, si elles se trouveront, au cours de celui-ci, dans la nécessité de prendre un congé de maternité. Notons également que cet arrêt de la CJUE permet d'ajouter aux motifs d'interruption du congé parental expressément prévus par l'article L. 1225-52 du Code du travail français, à savoir le décès de l'enfant et la diminution importante des ressources du foyer, le motif lié à l'arrivée d'un nouvel enfant et au droit au congé maternité. L'employeur ne peut pas refuser à une salariée enceinte le droit d'interrompre son congé parental pour bénéficier d'un congé de maternité.

² Même si, sur le plan formel, la juridiction de renvoi a limité ses questions à l'interprétation des seules dispositions des directives 92/85/CEE et 2006/54/CE, la Cour prend en compte la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES en vue de répondre utilement auxdites questions. Pour un autre exemple de reformulation des questions par la Cour, voir : CJUE, 3^e ch., 30 mai 2013, C-342/12, aff. *Worten c/ ACT*.

³ CJCE, 4^e ch., 20 septembre 2007, C-116/06, aff. *Kiiski c/ Tampereen kaupunki*.

