

**Affaire C-713/20**

**Demande de décision préjudicielle**

**Date de dépôt :**

le 24 décembre 2020

**Juridiction de renvoi :**

Centrale Raad van Beroep (Pays-Bas)

**Date de la décision de renvoi :**

le 17 décembre 2020

**Parties appelantes :**

Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank

Y

**Parties intimées :**

X

Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank

---

**Centrale Raad van Beroep (cour d'appel en matière de sécurité sociale et de fonction publique, Pays-Bas)**

Chambre collégiale

Demande de décision préjudicielle adressée à la Cour de justice de l'Union européenne au titre de l'article 267 TFUE

Parties :

le Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (conseil d'administration de la banque des assurances sociales, Pays-Bas, ci-après la « SvB »)

X, lieu de résidence (intéressé 1)

Y, résidant en Pologne (intéressé 2)

Date de la demande [de décision préjudicielle] : le 17 décembre 2020 [Or. 2]

## DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE

### *Affaire 16/6955 (X)*

La Svb a interjeté appel du jugement rendu par le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam, Pays-Bas) le 3 octobre 2016 [OMISSIS].

X a déposé un mémoire en défense et des pièces complémentaires. La Svb a également déposé d'autres pièces.

L'affaire a été examinée à l'audience du 14 février 2019. [OMISSIS].

### *Affaire 17/563 (Y)*

Y a interjeté appel du jugement rendu par le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam) le 5 janvier 2017 [OMISSIS].

La Svb a déposé un mémoire en défense et répondu aux questions de la juridiction de céans.

### *Les deux affaires*

Les deux affaires ont ensuite été jointes à l'audience du 29 mai 2020. [OMISSIS]

[OMISSIS]

## MOTIFS

### *1. Affaire 16/6955 (X)*

#### *Les faits*

1.1. Selon les renseignements fournis par la Svb, X, de nationalité néerlandaise, a quitté les Pays-Bas pour déménager en Allemagne [OMISSIS] le 31 mai 2012. Elle n'a pas travaillé en Allemagne. Toutefois, à partir du 14 janvier 2013, elle a travaillé par intervalles aux Pays-Bas pour Randstad Uitzendbureau (agence de travail intérimaire Randstad, ci-après « Randstad »). Les intervalles entre les différentes périodes de travail intérimaire sont de durées variables. Le plus long intervalle s'étend du 19 octobre 2013 au 30 mars 2014, soit sur un peu plus de cinq mois. Les intervalles les plus courts **[Or. 3]** vont du 20 septembre 2014 au 25 septembre 2014 et du 23 janvier 2015 au 28 janvier 2015, soit six jours dans les deux cas. La durée des autres intervalles se situe entre les deux.

1.2. X travaillait en vertu d'un contrat de travail intérimaire comportant une clause d'agence. En vertu d'un tel contrat de travail intérimaire, la relation de travail prend cours au moment où le travailleur commence effectivement l'activité. La relation de travail prend fin de plein droit dès que, à la demande de l'entreprise utilisatrice, la mission prend fin.

1.3. Outre le travail pour Randstad, X a accompli des tâches ménagères chez ses fils. À ce titre, des contrats de travail ont été établis a posteriori. Pour cette activité, X a perçu, a posteriori, 10 euros par mois. En outre, elle faisait du bénévolat aux Pays-Bas et effectuait des tâches non rémunérées de soins à la famille.

1.4. Au mois d'octobre 2014, X a demandé à la Svb un relevé de ses droits à une pension de retraite au titre de l'Algemene Ouderdomswet (loi portant régime général d'assurance vieillesse, ci-après l'« AOW »).

*Les décisions de la Svb*

1.5. Par décision du 6 juillet 2015, la Svb a communiqué à X le relevé demandé. Il ressort de ce relevé que, le 30 janvier 2015, X avait constitué 82 % de la pension de vieillesse complète au titre de l'AOW. La Svb considère, à cet égard, que, lorsque X résidait en Allemagne, elle n'a été assurée au titre de l'AOW que pendant les périodes où elle a effectivement travaillé aux Pays-Bas à l'intervention de Randstad, et non pendant les intervalles.

1.6. Par décision du 21 décembre 2015, la réclamation [de X] a été rejetée comme non fondée. En revanche, un nouveau relevé de ses droits à une pension de retraite lui a été communiqué, ajustant quelque peu les périodes réputées non assurées. Toutefois, la pension de vieillesse constituée était toujours de 82 %.

1.7. Il ressort des pièces de procédure que X ne pourra pas prétendre à une pension de vieillesse en Allemagne parce qu'elle n'y a accompli aucune période d'assurance. Si les intervalles entre les activités exercées à l'intervention de Randstad doivent être assimilés à des périodes assurées au titre de l'AOW, la réduction appliquée à la pension de vieillesse de X au titre de l'AOW sera moins importante.

*Le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam)*

1.8. Le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam) a accueilli le recours de X et ordonné à la Svb d'adopter une nouvelle décision dans un délai de huit semaines à compter du prononcé du jugement dont appel. Le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam) a considéré que les intervalles entre les différentes activités de travail intérimaire constituent des périodes de congés ou bien de chômage au sens de la réglementation nationale, et en particulier de l'article 6 du Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999 (arrêté de 1999 d'extension et de restriction de la catégorie des personnes assurées au titre des assurances sociales, ci-après le « BUB »). Le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam) a estimé que, au cours de ces intervalles, X était réputée avoir été assurée au titre de l'AOW. Il se réfère, entre autres, à l'arrêt de la Cour du 23 avril 2015, Franzen e.a. (C-382/13, EU:C:2015:261). Selon le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam), il n'est pas souhaitable qu'une personne [Or. 4] soit sans cesse soumise au régime de sécurité sociale d'un autre État membre pour des périodes relativement courtes.

*Les arguments des parties*

1.9. La Svb estime que la comparaison faite par le rechtbank Amsterdam avec l'arrêt du 23 avril 2015, Franzen e.a. (C-382/13, EU:C:2015:261) est erronée. Les affaires qui ont donné lieu à cet arrêt concernaient une relation de travail continue entre Franzen et autres et leurs employeurs respectifs. S'il est vrai qu'il s'agissait de contrats de travail occasionnels, il reste que la relation de travail était maintenue. Il en va autrement dans la situation de X. La caractéristique d'un contrat de travail intérimaire tel que celui de X est précisément qu'il prend fin au moment où l'entreprise utilisatrice n'a plus recours aux services du travailleur intérimaire. L'agence de travail intérimaire n'a aucune obligation envers la personne concernée pendant les périodes où elle ne travaille pas en tant que travailleur intérimaire. X ne peut pas être considérée comme une personne en congé ou bien en chômage au sens du BUB. En vertu des dispositions combinées de l'article 11, paragraphe 2, et paragraphe 3, sous a) et c), du règlement (CE) n° 883/2004 [du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale], il y a lieu de constater que X ne remplit pas les conditions pour être assimilée à un travailleur, dès lors qu'elle n'a perçu aucune prestation de chômage des Pays-Bas. En ce qui concerne les périodes non ouvrées, la législation applicable doit être déterminée par application de l'article 11, paragraphe 3, sous e), du règlement n° 883/2004.

1.10. X souligne qu'elle entendait centrer entièrement ses activités aux Pays-Bas, même si elle résidait en Allemagne. Elle a exercé des activités à l'intervention de Randstad, a pris un congé à la suite de celles-ci, et c'est aux Pays-Bas qu'elle a également accompli – contre rémunération – des tâches ménagères chez ses fils, a fait du bénévolat dans des organisations telles que le scoutisme et a soutenu sa famille et ses amis dans toutes sortes de domaines. Elle estime avoir été assurée au titre de l'AOW de manière continue. X a en outre déclaré résider de nouveau aux Pays-Bas depuis 2017. Il s'ensuit qu'elle est, depuis lors, de nouveau assurée au titre de l'AOW.

**2. Affaire 17/563 (Y)***Les faits*

2.1. Y réside avec sa famille en Pologne. Ce point est constant entre les parties. Il a travaillé aux Pays-Bas à compter du 16 juillet 2007, avec certaines interruptions, en vertu de différents types de contrats de travail conclus avec la même agence de travail intérimaire [OMISSIS]. Les interruptions de travail ont eu lieu du 25 septembre 2011 au 30 janvier 2012, du 5 février 2012 au 26 mars 2012 et du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 7 février 2016.

2.2. À compter du 20 juillet 2015, un contrat de travail intérimaire à durée déterminée entre Y et l'agence de travail intérimaire est entré en vigueur pour une durée de huit mois. Ce contrat de travail comportait la clause suivante :

« Si le travail dans l'entreprise utilisatrice cesse, le travailleur est tenu, pendant la durée de ce contrat de travail intérimaire, d'accepter un travail convenable de remplacement [...]. Le contrat de travail intérimaire prend fin si le travailleur refuse d'exercer un travail convenable [...] de remplacement ou s'il n'est plus disposé au travail. » [Or. 5]

Il est constant entre les parties que Y n'a pas travaillé au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 7 février 2016. Il ressort du registre central de l'administration publique « Suwinet » que le contrat en vigueur à compter du 20 juillet 2015 a pris fin le 31 décembre 2015 et qu'à compter du 8 février 2016, une nouvelle relation de travail temporaire est née entre Y et l'agence de travail intérimaire.

*Les décisions de la Svb*

2.3. Par décision du 29 mars 2016, la Svb a informé Y qu'il n'avait pas droit aux allocations familiales pour les mois de janvier et de février 2016 au motif qu'il n'exerçait pas d'activité aux Pays-Bas le premier jour ouvrable de ces mois. Il a de nouveau perçu des allocations familiales à partir du mois de mars 2016.

2.4. Par décision rendue sur réclamation le 20 mai 2016, la Svb a rejeté la réclamation de Y comme non fondée. Selon la Svb, pendant le séjour de Y en Pologne, le contrat de travail intérimaire a pris fin dès lors que Y n'était plus disposé au travail.

*Le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam)*

2.5. Le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam) a déclaré le recours non fondé. Il a considéré que le contrat de travail intérimaire de Y avait pris fin et ne courait pas de janvier 2016 à la première semaine du mois de février 2016. L'existence de congés rémunérés ou non rémunérés relevant du contrat n'a pas été établie. C'est pour cette raison qu'il n'y a pas eu non plus d'interruption temporaire de travail au sens de l'article 6 du BUB. Selon le rechtbank Amsterdam (tribunal d'Amsterdam), il n'y a pas non plus de discrimination fondée sur le lieu de résidence ni d'entrave prohibée à la libre circulation des personnes. Il ne s'agit pas davantage d'une négligence ou d'un cas de mauvaise administration.

*Les arguments des parties*

2.6. Y considère, à titre principal, que son contrat de travail n'a pas été interrompu en janvier et février 2016. Il restait disposé au travail, mais a pris, en accord avec son employeur, un congé non rémunéré jusqu'au 8 février 2016. La conclusion d'un nouveau contrat de travail le 8 février 2016 ne signifie pas que le contrat de travail antérieur ait pris fin dès le mois de janvier 2016. À titre subsidiaire, Y fait observer qu'un objectif poursuivi par le règlement n° 883/2004 est de maintenir la législation du dernier État d'emploi applicable en cas d'interruption temporaire d'un emploi (inférieure à trois mois). Dès lors que Y n'a

pas droit aux allocations familiales en Pologne, l'obligation de lui verser ces allocations incombe aux Pays-Bas. Selon Y, le refus de lui accorder des allocations familiales constitue, dans sa situation, une discrimination illicite fondée sur la résidence et sur la nature des relations de travail, ainsi qu'une entrave illicite à la libre circulation et une violation de l'article 3 de la convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE).

2.7. La Svб maintient que les décisions des 29 mars 2016 et 20 mai 2016 sont conformes. Selon la Svб, à l'instar d'autres travailleurs, les travailleurs intérimaires sont, en principe, assurés pendant la durée du contrat de travail. Y bénéficiait d'un contrat de travail à durée déterminée mais qui a pu être rompu anticipativement pour certaines raisons (à savoir, notamment, du fait qu'il n'a plus été disposé au travail). En cas d'interruptions pour cause de maladie ou de congé rémunéré, le contrat de travail [Or. 6] aurait été maintenu et la personne concernée aurait également été assurée. Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le contrat de travail intérimaire de Y a effectivement pris fin. Pour cette raison, Y n'a pas non plus été assuré jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau contrat de travail le 8 février 2016. Se référant à une jurisprudence constante, la Svб relève que, dans le régime d'assurance pour les résidents des Pays-Bas, le fait que, en principe, seuls les résidents sont assurés est suffisamment justifié. Il n'y a donc pas de discrimination prohibée. En outre, aucune des causes d'interruption temporaire du travail limitativement énumérées à l'article 6 du BUB ne se présente dans la situation de Y.

### 3. *Cadre juridique*

Dans les présents litiges, les dispositions suivantes revêtent une importance particulière.

*Le règlement n° 883/2004*

Article premier

Définitions

Aux fins du présent règlement :

- a) le terme « activité salariée » désigne une activité, ou une situation assimilée, qui est considérée comme telle pour l'application de la législation de sécurité sociale de l'État membre dans lequel cette activité est exercée ou la situation assimilée se produit ;
- b) le terme « activité non salariée » désigne une activité, ou une situation assimilée, qui est considérée comme telle pour l'application de la législation de sécurité sociale de l'État membre dans lequel cette activité est exercée ou la situation assimilée se produit ;

[...]

## Article 11

### Règles générales

1. Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre. Cette législation est déterminée conformément au présent titre.

2. Pour l'application du présent titre, les personnes auxquelles est servie une prestation en espèces du fait ou à la suite de l'exercice de son activité salariée ou non salariée sont considérées comme exerçant cette activité. Cela ne s'applique pas aux pensions d'invalidité, de vieillesse ou de survivant, ni aux rentes pour accident de travail ou maladie professionnelle, ni aux prestations de maladie en espèces couvrant des soins à durée illimitée.

3. Sous réserve des articles 12 à 16 :

a) la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre ;

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) les personnes autres que celles visées aux points a) à d) sont soumises à la législation de l'État membre de résidence, sans préjudice d'autres dispositions du présent règlement qui leur garantissent des prestations en vertu de la législation d'un ou de plusieurs autres États membres. **[Or. 7]**

### *L'AOW*

## Article 6

1. Est assuré, conformément aux dispositions de la présente loi, celui qui n'a pas encore atteint l'âge de départ à la retraite, et

a. est un résident ;

b. n'est pas résident, mais est soumis à l'impôt sur les revenus pour le travail salarié effectué aux Pays-Bas ou sur le plateau continental.

[...]

3. La catégorie des personnes assurées peut être étendue ou limitée par mesure générale d'administration ou en vertu de celle-ci, par dérogation aux paragraphes 1 et 2.

[...]

#### Article 6a

Le cas échéant par dérogation à l'article 6 et aux dispositions qui en découlent :

- a) est considérée comme assurée la personne dont l'assurance au titre de la présente loi découle de l'application des dispositions d'un traité ou d'une décision d'une organisation internationale ;
- b) n'est pas considérée comme assurée la personne soumise à la législation d'un autre État en vertu d'un traité ou d'une décision d'une organisation internationale.

#### Article 13, paragraphe 1, sous a)

Une réduction de 2 % est appliquée sur le montant de la pension pour chaque année civile au cours de laquelle, après avoir atteint l'âge de 15 ans mais avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, le titulaire de la pension n'a pas été assuré.

*L'Algemene Kinderbijslagwet (loi portant régime général des allocations familiales, ci-après l'« AKW »)*

#### Article 6

1. Est assuré, conformément aux dispositions de la présente loi, celui qui :
  - a. est un résident ;
  - b. n'est pas résident, mais est soumis à l'impôt sur les revenus pour le travail salarié effectué aux Pays-Bas ou sur le plateau continental.

[...]

3. La catégorie des personnes assurées peut être étendue ou limitée par mesure générale d'administration ou en vertu de celle-ci, par dérogation aux paragraphes 1 et 2.

[...]

#### Article 6a

Le cas échéant par dérogation à l'article 6 et aux dispositions qui en découlent :

- a) est considérée comme assurée la personne dont l'assurance au titre de la présente loi découle de l'application des dispositions d'un traité ou d'une décision d'une organisation internationale ;

b) aux fins de l'application du chapitre 3 de la présente loi, est également qualifiée d'« assuré » la personne non assurée qui a acquis un droit aux allocations familiales en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO 2004, L 166, p. 1) ; **[Or. 8]**

c) n'est pas considérée comme assurée la personne soumise à la législation d'un autre État en vertu d'un traité ou d'une décision d'une organisation internationale.

*Le BUB*

Article 6

Interruption temporaire de travail aux Pays-Bas

Est assurée, au titre des assurances sociales, la personne qui ne réside pas aux Pays-Bas, mais qui travaille exclusivement aux Pays-Bas et dont le travail est interrompu temporairement :

- a) pour cause de maladie, d'infirmité, de grossesse, de maternité ou de chômage ; ou
- b) pour cause de congé, de grève ou de lock-out.

Article 9

Travailleurs indépendants ne résidant pas aux Pays-Bas

Est assurée, au titre des assurances sociales, la personne qui ne réside pas aux Pays-Bas et qui perçoit un bénéfice imposable tiré d'une entreprise néerlandaise au sens de la section 7.2 de la Wet inkomstenbelasting 2001 (loi de 2001 relative à l'impôt sur le revenu), à condition qu'elle exerce un travail aux Pays-Bas pour cette entreprise.

#### **4. Considérations**

4.1. Il est constant entre les parties que X et Y étaient assurés, respectivement, au titre de l'AOW et au titre de l'AKW, pendant les périodes durant lesquelles ils ont travaillé aux Pays-Bas en tant que salariés à l'intervention de leurs agences de travail intérimaire. Le litige porte sur le point de savoir s'ils sont restés assurés durant les intervalles entre ces activités (ci-après les « intervalles »). Pour répondre à cette question, il convient de déterminer l'État membre dont la législation s'applique à X et à Y pendant ces intervalles en vertu du règlement n° 883/2004.

4.2. En vertu de l'article 11, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004, les personnes auxquelles ce règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre. En vertu de l'article 11, paragraphe 3, du

règlement n° 883/2004, sous réserve de certaines exceptions dont aucune n'est pertinente en l'espèce [sous b) à d)], la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre [sous a)]. Les personnes autres que celles visées sous a) à d) sont soumises à la législation de l'État membre de résidence [article 11, paragraphe 3, sous e)].

4.3. En premier lieu, se pose la question de savoir si la situation de X et de Y pendant les intervalles doit être comprise comme relevant de la notion d'« activité salariée ou non salariée » au sens de l'article 11, paragraphe 3, sous a), du règlement n° 883/2004. Elle doit l'être, en vertu de l'article 1<sup>er</sup>, initio et sous a), du règlement n° 883/2004, s'il s'agit d'une activité, ou d'une situation assimilée, qui est considérée comme telle pour l'application de la législation de sécurité sociale de l'État membre dans lequel cette activité est exercée ou dans lequel se produit la situation assimilée. Il convient donc d'apprécier si, aux fins de la législation néerlandaise en matière de sécurité sociale, la situation de X et de Y pendant les intervalles doit être considérée comme une activité salariée ou non salariée ou assimilée. [Or. 9]

4.4. **S'agissant spécifiquement de X**, les autres activités qu'elle exerçait aux Pays-Bas, notamment pendant les intervalles, ne sauraient, en vertu de l'AOW, être considérées comme étant des activités salariées ou assimilées. Ces activités ne lui rapportent pas non plus de bénéfice d'entreprise au sens de l'article 9 du BUB. Il s'agit de travail bénévole, de l'exécution de tâches (non rémunérées) de soins à la famille et aux amis, et du travail ménager que X a accompli chez ses fils, moyennant une très faible rémunération versée a posteriori. Ces activités ne constituent pas un travail au sens économique, visant à obtenir des revenus, comme l'exige l'article 9 lu conjointement avec l'article 1<sup>er</sup>, sous d), du BUB. Ces activités n'emportent pas assurance en vertu du droit national et ne doivent donc pas être considérées, sur la base de l'article 1<sup>er</sup>, sous a) et sous b), du règlement n° 883/2004, comme des activités salariées ou non salariées au sens de ce règlement.

4.5. **S'agissant spécifiquement de Y**, la juridiction de céans maintient que le contrat de travail intérimaire conclu entre Y et l'agence de travail intérimaire a pris fin le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Le salaire n'a plus été payé, et Y n'a visiblement pas contesté cette absence de paiement. Il n'a pas non plus établi à suffisance qu'un congé non rémunéré a été convenu au préalable. En outre, un nouveau contrat de travail à durée déterminée a été conclu entre Y et l'agence de travail intérimaire avec effet au 8 février 2016, pour une durée dépassant la date de fin du contrat de travail intérimaire en vigueur à compter du 20 juillet 2015. Cela montre que le contrat de travail intérimaire antérieur n'était plus en vigueur. Par conséquent, il n'y a pas eu de travail salarié au sens de la législation nationale du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 7 février 2016.

4.6. La question qui se pose alors **concernant à la fois X et Y** est de savoir si les intervalles constituent des situations assimilées à des activités qui sont considérées comme telles aux fins de l'application de la législation néerlandaise en matière de sécurité sociale.

4.7. La personne qui travaille en tant que salarié reste, pendant des périodes de congé non rémunéré, un travailleur au sens des lois néerlandaises sur l'assurance des travailleurs. Un congé non rémunéré est un congé convenu entre l'employeur et le travailleur pour une partie ou la totalité du temps de travail, au cours duquel le travailleur n'exerce aucun travail pour l'employeur [voir, par exemple, article 1<sup>er</sup>, sous g), de la *Werkloosheidswet* (loi sur le chômage)]. Ce congé suppose que la relation de travail soit maintenue. Cela signifie que, à la fin de la période convenue, l'obligation d'accomplir personnellement le travail et l'obligation de verser le salaire sont rétablies. Dans la situation de X et de Y, il n'existait plus de relation de travail pendant les intervalles. Ils n'étaient donc pas considérés, pendant ces intervalles, comme des travailleurs au sens des lois néerlandaises sur l'assurance des travailleurs. C'est pour cette raison également que la Svb ne considère pas les intervalles comme des interruptions temporaires de travail au sens de l'article 6 du BUB. Il s'ensuit que la législation néerlandaise n'a pas été déclarée applicable à X et à Y en vertu des dispositions combinées de l'article 1<sup>er</sup>, sous a), et de l'article 11, paragraphe 3, sous a), du règlement n° 883/2004.

4.8. Selon la juridiction de céans, cela ne signifie pas pour autant que, pendant les intervalles, la législation applicable doit être déterminée en vertu de l'article 11, paragraphe 3, sous e), du règlement n° 883/2004 (législation de l'État de résidence), et non en vertu de l'article 11, paragraphe 3, sous a), du règlement n° 883/2004 (législation de l'État d'emploi). [**Or. 10**]

4.9. La Svb estime que, pendant les intervalles, X et Y ont temporairement cessé leurs activités, de sorte qu'il y a lieu d'appliquer l'article 11, paragraphe 3, sous e), du règlement n° 883/2004. Selon la Svb, il en est ainsi quelle que soit la durée de ces intervalles.

4.10. Dans l'affaire de X, les parties et le *rechtbank Amsterdam* (tribunal d'Amsterdam) se sont référés à l'arrêt du 23 avril 2015, *Franzen e.a.* (C-382/13, EU:C:2015:261). Le *rechtbank Amsterdam* (tribunal d'Amsterdam) déduit du point 50 de cet arrêt que la personne qui exerce son activité dans un seul État membre reste soumise à la législation de cet État membre, même en l'absence de relation juridique de travail continue entre ce travailleur et son employeur. À cet égard, le *rechtbank Amsterdam* (tribunal d'Amsterdam) semble se référer, en particulier, à la dernière phrase de ce point 50 :

« À cette fin, l'existence d'une relation de travail [ou] le type de relation de travail, tels qu'un travail à temps partiel ou un travail occasionnel, ou bien le nombre d'heures accomplies par le travailleur, sont dénués de pertinence. »

4.11. La Svb se réfère, quant à elle, en particulier au point 51 de cet arrêt :

« Cette interprétation ne saurait être infirmée par la jurisprudence relative à l'article 13, paragraphe 2, sous f), du règlement n° 1408/71, selon laquelle cette disposition, qui soumet, dans les conditions qu'elle énonce, la personne à la législation de l'État membre de résidence, est applicable tant aux personnes ayant définitivement cessé toute activité professionnelle qu'à celles qui n'ont que temporairement cessé leur activité (arrêts Kuusijärvi, C-275/96, EU:C:1998:279, points 39 et 40, ainsi que Adanez-Vega, C-372/02, EU:C:2004:705, point 24). »

Au point 52 de cet arrêt du 23 avril 2015, Franzen e.a. (C-382/13, EU:C:2015:261), la Cour considère en outre que la période pendant laquelle les activités dans le cadre du travail occasionnel ne sont pas exercées ne peut être considérée comme une cessation temporaire de l'activité, tout en observant que la relation de travail entre l'épouse de [nom] et son employeur a duré cinq ans sans interruption.

4.12. Dans l'arrêt du 8 mai 2019, Inspecteur van de Belastingdienst (C-631/17, EU:C:2019:381, [point 33]), la Cour a précisé que, en ce qui concerne les objectifs poursuivis par le règlement n° 883/2004 qui a succédé [au règlement n° 1408/71], les dispositions du titre II du règlement n° 883/2004 constituent un système complet et uniforme de règles de conflit de loi qui ont pour but non seulement d'éviter l'application simultanée de plusieurs législations nationales et les complications qui peuvent en résulter, mais également d'empêcher que les personnes entrant dans le champ d'application de ce règlement soient privées de protection en matière de sécurité sociale, faute de législation qui leur serait applicable. Dans cet arrêt, la Cour a jugé que l'article 11, paragraphe 3, sous e), du règlement n° 883/2004 s'applique à toutes les personnes qui ne sont pas visées à l'article 11, paragraphe 3, sous a) à d), et non pas uniquement à celles qui sont économiquement non actives.

4.13. La juridiction de céans estime pouvoir déduire de la lecture combinée de cette jurisprudence que relèvent du champ d'application de l'article 11, paragraphe 3, sous a), du règlement n° 883/2004 les personnes qui exercent normalement leur activité dans un État membre aussi longtemps qu'elles n'ont pas définitivement ou temporairement cessé cette activité. Elles sont également soumises à cette disposition les jours où elles n'exercent aucune activité effective. La Cour semble même considérer que la question de savoir s'il existe encore une relation de travail n'est pas décisive. La juridiction de céans ne voit pas pourquoi cette jurisprudence développée sous l'empire du règlement n° 1408/71 ne serait plus applicable sous l'empire du règlement n° 883/2004. **[Or. 11]** Le fait que l'article 11, paragraphe 3, sous e), du règlement n° 883/2004 prévoit une règle de conflit de loi distincte pour les situations qui ne sont pas visées à l'article 11, paragraphe 3, sous a) à d), n'y change rien. Cependant, si l'activité cesse, même temporairement, c'est alors la législation de l'État de résidence qui trouve à s'appliquer.

4.14. La juridiction de céans déduit en outre de l'arrêt de la Cour du 19 septembre 2019, van den Berg e.a. (C-95/18 et C-96/18, EU:C:2019:767) que les Pays-Bas, en tant qu'État d'emploi, ne sont pas tenus d'admettre le travailleur résidant dans un autre État membre dans son régime d'assurance pour des périodes au cours desquelles la législation de l'État de résidence est applicable à ce travailleur en vertu du titre II du règlement n° 883/2004. Le fait, en l'espèce, que X n'a pas constitué de pension de vieillesse en Allemagne et que Y n'a pas perçu d'allocations familiales de la Pologne semble lui aussi dénué de pertinence dans les affaires en cause.

4.15. On n'aperçoit pas d'emblée clairement comment il faut interpréter et appliquer les principes susmentionnés dans des situations telles que celles de X et de Y, caractérisées par un travail intérimaire avec des interruptions. En particulier, la question est celle de savoir quels éléments sont pertinents pour apprécier si, dans le cadre d'un travail intérimaire avec des interruptions, un travailleur a ou non cessé temporairement son activité. Il serait possible d'établir une ligne directrice générale quant au délai au-delà duquel un travailleur n'ayant plus de relation de travail contractuelle doit être censé, sauf indications contraires, avoir temporairement cessé son activité dans l'État d'emploi.

4.16. **S'agissant de X**, il importe de relever qu'elle s'est toujours centrée sur le marché du travail néerlandais et que c'est exclusivement aux Pays-Bas qu'elle a exercé une activité rémunérée. Elle n'avait certes pas de relation de travail continue avec l'agence de travail intérimaire, mais tel est généralement le cas du travail intérimaire. Pendant les intervalles en cause, X était inscrite ou bien déclarée auprès de plusieurs agences de travail temporaire exclusivement néerlandaises. On peut y voir une offre implicite d'exercer un travail. En outre, X a souvent postulé, et ce, en se centrant presque exclusivement sur le marché néerlandais de l'emploi. Ces circonstances pourraient donner à penser, eu égard notamment au point 50 de l'arrêt du 23 avril 2015, Franzen e.a. (C-382/13, EU:C:2015:261), que X a été soumise à la législation néerlandaise de manière continue dès lors qu'elle n'a pas effectivement cessé son activité professionnelle aux Pays-Bas. L'absence d'éléments montrant que X a volontairement interrompu le travail intérimaire pourrait également avoir une incidence.

4.17. Toutefois, la question qui se pose est celle de savoir si, en dépit d'un centrage permanent sur le marché du travail néerlandais, lorsque la personne concernée n'a plus de relation de travail, n'exerce plus aucune activité et ne perçoit pas de prestation au sens de l'article 11, paragraphe 2, du règlement n° 883/2004, elle se trouve néanmoins, à un moment donné, dans une situation où elle cesse temporairement son activité, de sorte que c'est la législation de l'État de résidence qui lui serait applicable.

4.18. Une autre approche est également envisageable. Eu égard au point 51 de l'arrêt du 23 avril 2015, Franzen e.a. (C-382/13, EU:C:2015:261), on peut également soutenir, à l'instar de la SvB, qu'une personne est d'emblée soumise à la législation de l'État de résidence dès qu'elle n'exerce pas de travail rémunéré et

n'a pas de relation de travail, même si elle n'a pas définitivement cessé son activité aux Pays-Bas. Cette approche ne connaît d'exception que si l'intéressé perçoit une prestation au sens de l'article 11, paragraphe 2, du règlement n° 883/2004. Cette approche présente l'avantage [Or. 12] de déterminer la législation applicable au moment même et non a posteriori dans une appréciation rétrospective des faits. Une appréciation ex post crée, par définition, une incertitude quant au droit à prestation et quant aux cotisations dues. Cette incertitude a une incidence beaucoup plus importante dans des cas comme celui de l'espèce, où il n'existe plus de relation de travail, que dans ceux où une telle relation existe encore.

4.19. L'inconvénient de l'approche décrite au point 4.18 du présent arrêt tient au fait que la législation applicable peut changer très fréquemment, avec toutes les complications que cela entraîne. Ce changement fréquent peut constituer une entrave, pour les travailleurs, à l'exercice d'un travail intérimaire de l'autre côté de la frontière.

4.20. À compter de 2007, Y a exclusivement travaillé aux Pays-Bas pour la même agence de travail. Il n'a pas interrompu son travail aux Pays-Bas pendant une durée excessive, et rien n'indique que, pendant son séjour en Pologne, il ne se soit plus centré exclusivement sur le marché du travail néerlandais. L'affaire de Y est l'exemple type de la situation que connaissent de nombreux travailleurs migrants aux Pays-Bas. Il est fréquent que les travailleurs intérimaires travaillant aux Pays-Bas et résidant dans un autre État membre rejoignent leur famille dans l'État de résidence pendant quelques semaines ou quelques mois et que la relation de travail ne se poursuive plus pendant ces périodes. La question est d'en mesurer l'incidence sur la détermination de la législation qui leur est applicable.

4.21. Au vu des considérations qui précèdent, la juridiction de céans demande à la Cour de répondre aux questions énoncées ci-après. [Or. 13]

## DÉCISION

Le Centrale Raad van Beroep (cour d'appel en matière de sécurité sociale et de fonction publique, Pays-Bas),

– sollicite la Cour de statuer à titre préjudiciel, en vertu de l'article 267 TFUE, sur les questions suivantes :

1. L'article 11, paragraphe 3, sous a), du règlement n° 883/2004 doit-il être interprété en ce sens que le travailleur qui réside dans un État membre et travaille sur le territoire d'un autre État membre en vertu d'un contrat intérimaire prévoyant que la relation de travail prend fin dès la fin de la mission et est rétablie ensuite, reste soumis, dans les intervalles, à la législation de ce dernier État membre, aussi longtemps qu'il n'a pas cessé temporairement ce travail ?
2. Quels sont les éléments pertinents pour apprécier, dans un tel cas, si le travailleur a temporairement cessé ou non son activité ?

3. Après quel délai le travailleur qui n'a plus de relation contractuelle de travail doit-il être censé, sauf indications contraires concrètes, avoir temporairement cessé son activité dans l'État d'emploi ?

– suspend la procédure jusqu'à ce que la Cour ait statué.

[OMISSIS] [formule finale]

[OMISSIS] [signatures]

DOCUMENT DE TRAVAIL