



L'employeur de chauffeurs de poids lourds salariés dans le transport international routier est l'entreprise de transport qui exerce l'autorité effective sur ces chauffeurs, supporte leur charge salariale et dispose du pouvoir effectif de les licencier

Dans son arrêt AFMB e.a. (C-610/18), prononcé le 16 juillet 2020, la grande chambre de la Cour a jugé que l'employeur d'un chauffeur routier international, au sens des règlements n^{os} 1408/71 ¹ et 883/2004 ², est l'entreprise qui exerce l'autorité effective sur ce chauffeur routier, supporte, en fait, la charge salariale correspondante et dispose du pouvoir effectif de le licencier, et non l'entreprise avec laquelle ce chauffeur routier a conclu un contrat de travail et qui est formellement présentée dans ce contrat comme étant son employeur.

Dans le litige au principal, AFMB Ltd, une société établie à Chypre, avait conclu avec des entreprises de transport établies aux Pays-Bas des conventions en vertu desquelles elle s'engageait, contre le versement d'une commission, à pourvoir à la gestion des véhicules poids lourds de ces entreprises, pour le compte et aux risques de ces entreprises. Elle avait également conclu des contrats de travail avec des chauffeurs routiers internationaux résidant aux Pays-Bas, aux termes desquels elle était désignée comme étant leur employeur. Les chauffeurs routiers concernés exerçaient, pour le compte des entreprises de transport, leur activité dans deux ou plusieurs États membres, voire également dans un ou plusieurs États de l'Association européenne de libre-échange (AELE).

AFMB et les chauffeurs contestaient des décisions du Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (conseil d'administration de la banque des assurances sociales, Pays-Bas) (ci-après la « Svb ») en vertu desquelles la législation néerlandaise en matière de sécurité sociale était déclarée applicable à ces chauffeurs. En effet, pour la Svb, seules les entreprises de transport établies aux Pays-Bas devaient être qualifiées d'employeurs de ces chauffeurs, de sorte que la législation néerlandaise était applicable, tandis qu'AFMB et les chauffeurs considéraient qu'AFMB devait être qualifiée d'employeur et que, dans la mesure où son siège social se trouve à Chypre, la législation chypriote était applicable.

Dans ce contexte, la juridiction de renvoi, soulignant l'importance décisive de cette question pour la détermination de la législation nationale de sécurité sociale applicable, a demandé à la Cour d'apporter des clarifications quant au point de savoir qui, des entreprises de transport ou d'AFMB, doit être considéré comme étant « l'employeur » des chauffeurs concernés. En effet, en vertu des règlements n^{os} 1408/71 et 883/2004, des personnes, telles que les chauffeurs en cause, qui exercent leurs activités dans deux ou plusieurs États membres sans être occupées de manière

¹ Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO 1971, L 149, p. 2), dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CE) n° 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996 (JO 1997, L 28, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE) n° 631/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004 (JO 2004, L 100, p. 1), et notamment son article 14, point 2, sous a).

² 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), tel que modifié par le règlement (UE) n° 465/2012 du Parlement européen et du Conseil, du 22 mai 2012 (JO 2012, L 149, p. 4), et notamment son article 13, paragraphe 1, sous b).

prépondérante sur le territoire de l'État membre où elles résident, sont soumises, en matière de sécurité sociale, à la législation de l'État membre dans lequel l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation.

La Cour a tout d'abord observé que les règlements n^{os} 1408/71 et 883/2004 ne procèdent, aux fins de déterminer la signification des notions d'« employeur » et de « personnel », à aucun renvoi aux législations ou aux pratiques nationales. Dès lors, une interprétation autonome et uniforme de cette notion s'impose, qui tienne compte non seulement des termes de celle-ci, mais également du contexte des dispositions pertinentes et de l'objectif poursuivi par la réglementation en cause.

S'agissant des termes utilisés et du contexte, la Cour a relevé, d'une part, que la relation entre un « employeur » et son « personnel » implique l'existence d'un lien de subordination entre ceux-ci. D'autre part, elle a souligné qu'il y a lieu de tenir compte de la situation objective dans laquelle se trouve le travailleur salarié concerné et de l'ensemble des circonstances de son occupation. À cet égard, si la conclusion d'un contrat de travail peut être un indicateur de l'existence d'un lien de subordination, cette circonstance ne saurait, à elle seule, permettre de conclure de manière décisive à l'existence d'un tel lien. En effet, encore convient-il d'avoir égard non pas seulement aux informations formellement contenues dans le contrat de travail, mais également à la manière dont les obligations incombant tant au travailleur qu'à l'entreprise en question sont exécutées en pratique. Ainsi, quel que soit le libellé des documents contractuels, il y a lieu d'identifier l'entité sous l'autorité effective de laquelle est placé le travailleur, à laquelle incombe, dans les faits, la charge salariale correspondante et qui dispose du pouvoir effectif de licencier ce travailleur.

Selon la Cour, une interprétation qui serait fondée uniquement sur des considérations formelles, telles que la conclusion d'un contrat de travail, reviendrait à permettre aux entreprises de déplacer le lieu devant être retenu comme pertinent aux fins de la détermination de la législation nationale de sécurité sociale applicable, sans qu'un tel déplacement s'inscrive, en réalité, dans l'objectif, poursuivi par les règlements n^{os} 1408/71 et 883/2004, consistant à garantir l'exercice effectif de la libre circulation des travailleurs. Relevant que le système mis en place par ces règlements vise, certes, uniquement à favoriser la coordination des législations nationales en matière de sécurité sociale, la Cour estime toutefois que l'objectif qu'ils poursuivent risquerait d'être compromis si l'interprétation retenue revenait à faciliter la possibilité pour les entreprises de faire usage de montages purement artificiels afin d'utiliser la réglementation de l'Union dans le seul but de tirer avantage des différences existant entre les régimes nationaux.

En l'espèce, la Cour a constaté que les chauffeurs apparaissent faire partie du personnel des entreprises de transport et avoir ces entreprises comme employeurs, si bien que la législation néerlandaise de sécurité sociale leur semble être applicable, ce qu'il appartient néanmoins à la juridiction de renvoi de vérifier. En effet, ces chauffeurs, avant la conclusion des contrats de travail avec AFMB, avaient été choisis par les entreprises de transport elles-mêmes et ont exercé, après la conclusion desdits contrats, leur activité pour le compte et au risque de ces entreprises. En outre, la charge effective de leurs salaires était assumée, par le biais de la commission versée à AFMB, par les entreprises de transport. Enfin, les entreprises de transport semblaient disposer du pouvoir effectif de licenciement et une partie des chauffeurs étaient, antérieurement à la conclusion des contrats de travail avec AFMB, déjà salariés de ces entreprises.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Antoine Briand ☎ (+352) 4303 3205.