

CONSEIL SUPERIEUR DE LA SECURITE SOCIALE

Audience publique du six juillet deux mille vingt

Composition:

| | |
|--|---------------------|
| Mme Marianne Harles, président de chambre à la Cour d'appel, | président |
| Mme Mylène Regenwetter, conseiller à la Cour d'appel, | assesseur-magistrat |
| Mme Michèle Raus, conseiller à la Cour d'appel, | assesseur-magistrat |
| Mme Nathalie Wagner, comptable, Mettendorf, | assesseur-employeur |
| M. Jean-Claude Delleré, retraité, Lannen, | assesseur-assuré |
| M. Francesco Spagnolo, | secrétaire |



ENTRE:

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par son Ministre d'Etat, Luxembourg, sinon par son Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Luxembourg, appelant,
comparant par Maître Olivier Unsen, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg;

ET:

X, née le [...], demeurant à [...],
intimée,
comparant en personne.

Par requête déposée au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale le 17 octobre 2019, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg a relevé appel d'un jugement rendu par le Conseil arbitral de la sécurité sociale le 6 septembre 2019, dans la cause pendante entre lui et X, et dont le dispositif est conçu comme suit: Par ces motifs, Le Conseil arbitral de la sécurité sociale, statuant contradictoirement et en premier ressort, reçoit le recours en la forme, le déclare fondé et par réformation de la décision du 27 juin 2018, dit que Madame X est à considérer comme travailleuse sans emploi et chômeuse involontaire au sens des articles L. 521-1 et L. 521-3 du Code du Travail, renvoie le dossier auprès de l'Administration de l'Emploi afin de lui permettre de statuer sur le début et la durée d'indemnisation.

Les parties furent convoquées pour l'audience publique du 8 juin 2020, à laquelle le rapporteur désigné fit l'exposé de l'affaire.

Maître Olivier Unsen, pour l'appelant, maintint les moyens et conclusions de la requête d'appel déposée au siège du Conseil supérieur le 17 octobre 2019.

Madame X conclut à la confirmation du jugement du Conseil arbitral du 6 septembre 2019.

Après prise en délibéré de l'affaire le Conseil supérieur rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, l'arrêt qui suit:

En date du 12 février 2018, X s'est inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (« l'ADEM »). En date du 28 février 2018, elle a requis l'octroi de l'indemnité de chômage complet. La demande a été rejetée par une décision de l'ADEM du 13 avril 2018, confirmée par une décision de la Commission spéciale de réexamen du 27 juin 2018.

Le rejet de la demande de X a été motivé par le fait que contrairement aux soutènements de la requérante, elle n'était pas à considérer comme salarié au service d'un employeur, mais comme travailleur indépendant. Elle ne justifierait pas remplir les conditions inscrites à l'article L. 525-1 (1) du code de travail pour bénéficier, en cette qualité, de l'octroi de l'indemnité de chômage.

Par requête déposée au siège du Conseil arbitral de la sécurité sociale le 1^{er} octobre 2018, X a introduit un recours contre cette décision. Elle a reconnu être gérante technique de la société A, mettre son autorisation d'établissement à disposition de cette société et pouvoir engager cette société par sa seule signature. Elle se trouverait néanmoins dans un lien de subordination avec cette société, de sorte à devoir se voir reconnaître la qualité de salarié au service de ladite société.

Par jugement du 6 septembre 2019, le Conseil arbitral a fait droit au recours de X. Il a décidé que cette dernière était à qualifier de travailleuse sans emploi et involontaire au sens des articles L. 521-1 et L. 521-3 du code du travail.

Par requête déposée en date du 17 octobre 2019 au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale, l'ETAT a interjeté appel contre ce jugement. Il soutient que c'est à tort que le Conseil arbitral a retenu que l'intimée était à qualifier de travailleuse sans emploi et involontaire de sorte à pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité de chômage complet. Il s'est prévalu de la qualité de gérante de l'intimée de la société, du fait qu'elle mettait son autorisation

d'établissement à la disposition de cette dernière et qu'elle avait le pouvoir d'engager la société par sa seule signature pour dire que l'intimée ne se trouvait pas dans un lien de subordination avec cette société. Elle ne saurait dès lors être qualifiée de salarié de cette société.

Quant à la situation de X:

Suivant contrat signé le 29 septembre 2008 avec la société B, X a été engagée en tant que directrice des finances.

Par contrat signé le 19 juin 2012, la société B a détaché X au Luxembourg auprès de la société C au titre d'un « *short-term expatriate assignment expected to last for approximately eighteen months* ».

En date du 4 septembre 2013, X a signé un contrat de travail avec la société A établie à Luxembourg en tant que « *Managing Director of the Company* ». Elle a été licenciée par courrier du 23 octobre 2017 avec un préavis de deux mois, débutant le 1^{er} novembre 2017, expirant le 31 décembre 2017.

Quant à la qualification du contrat signé le 4 septembre 2013 :

La qualification de contrat de travail exige en premier lieu l'échange d'une prestation de travail contre paiement d'une rémunération, mais sa caractéristique essentielle consiste dans l'existence de la subordination à laquelle est soumise la salariée dans l'exercice de ses fonctions. Le contrat de travail se définit partant comme étant le contrat par lequel une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération. Le lien de subordination consiste à placer le salarié sous l'autorité de l'employeur, celui-ci lui donnant des ordres concernant l'exécution du travail et en contrôlant l'exécution. Il est admis qu'il n'existe pas de critère absolu pour décider s'il y a ou non subordination. Les juges doivent former leur conviction en se basant sur un faisceau d'indices dans le cadre d'une appréciation d'ensemble, sans qu'il n'existe de critère déterminant ou au contraire rédhibitoire (voir J.-L- Putz : Comprendre et appliquer le droit du travail, 4^{ème} éd., n° 51 et s.).

Il convient dès lors de déterminer concrètement, sur base des stipulations du contrat et les liens unissant l'intimée à la société A, quelle est la qualification qu'il y a lieu d'attribuer aux relations les liant, soit celle d'un contrat de travail, soit celle d'un contrat d'indépendant.

L'appelant soutient que l'intimée est à qualifier de collaborateur indépendant au motif qu'elle a la qualité de gérante de la société A, qu'elle met son autorisation d'établissement à la disposition de cette dernière et qu'elle a le pouvoir d'engager la société par sa seule signature. Ces données ne sont pas contestées, par l'intimée, mais cette dernière conteste qu'il en découle qu'elle soit à considérer comme travailleur indépendant.

Par application des principes développés ci-dessus, il convient de replacer ces données dans le contexte général des stipulations du contrat du 4 septembre 2013 pour en dégager une appréciation d'ensemble.

Il résulte du contrat du 4 septembre 2013 que l'intimée est employée auprès de la société A en tant que « *managing director* » et qu'en cette qualité :

« she will have to report to the Managers of the Company, or any other designated person. Her duties will notably include, but will not be limited to, the performance of the following tasks:

- establishing the Company's office;
- holding the business license of the Company and exercising control of the Company's business accordingly; including
- reviewing, approving and signing contracts in the name and on behalf of the Company within the framework of the Company's articles of association;
- reviewing and approving invoices and other documents required to conduct business within the framework of the Company's day-to-day business and within the limits set by the Company's articles of association;
- preparing tax and accounting reports;
- providing assistance on tax and treasury matters ».

Il est ajouté que la société peut demander à l'intimée d'accomplir d'autres tâches, en concordance avec ses compétences. Il est prévu que le lieu normal de travail se situe au siège de la société ou à tout autre lieu que la société pourra déterminer dans le cadre de l'exercice des fonctions de l'intimée. Il est précisé que l'intimée est expressément d'accord que le lieu de travail pourra être changé, temporairement ou non, à la seule discrétion de la société. Il est ajouté que la société peut demander à l'intimée de voyager dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

La durée de travail hebdomadaire est fixée à 40 heures, à prester du lundi au vendredi. Il est précisé que l'intimée étant à qualifier de « cadre supérieur », elle devra être flexible par rapport aux heures de travail. Il pourra lui être demandé de prester des heures supplémentaires sans pouvoir prétendre à une rémunération supplémentaire. Sa rémunération a été fixée à un montant fixe, payable par douze tranches équivalentes. La société s'engage à lui payer cette rémunération après déduction des retenues fiscales et sociales obligatoires.

Il est encore précisé que l'intimée doit avertir la société dès le premier jour de l'existence d'une incapacité de travail. Le troisième jour, elle doit fournir un certificat médical étayant son incapacité de travail. Les congés de l'intimée sont fixés à 25 jours par année. Les conditions de résiliation du contrat sont définies par référence aux dispositions du code de travail. Le contrat règle l'accès aux ordinateurs et téléphones mis à disposition par la société et leur utilisation par l'intimée. Il précise que l'intimée ne pourra prétendre à la naissance de droits intellectuels en sa faveur du fait du travail qu'elle a presté dans le cadre du contrat la liant à la société.

Il résulte de l'ensemble de ces stipulations du contrat du 4 septembre 2013 que l'intimée se trouvait, dans le cadre de l'exécution des tâches qui lui étaient confiées par la société, dans une position de subordination par rapport à celle-ci. C'est à tort que la Commission spéciale de réexamen a retenu que par le fait que l'intimée mettait son autorisation d'établissement à charge de la société, il fallait retenir que la société se trouvait en situation de dépendance envers l'intimée, excluant la qualification de salariée de l'intimée au service de la société. En effet, ce fait, même combiné à la qualité de gérante de l'intimée et son pouvoir d'engager la société par sa seule signature, n'est pas de nature à remettre en cause le lien de subordination que se dégage de l'ensemble des stipulations du contrat du 4 septembre 2013.

C'est dès lors à bon droit que le Conseil arbitral a réformé la décision de la Commission spéciale de réexamen du 27 juin 2018 et qu'il a retenu que l'intimée était à qualifier de travailleuse sans

emploi et involontaire au sens des articles L. 521-1 et L. 521-3 du code de travail. C'est encore à bon droit qu'il a renvoyé le dossier à l'ADEM pour voir statuer sur le début et la durée de l'indemnisation.

Par ces motifs,

le Conseil supérieur de la sécurité sociale,

statuant sur le rapport oral du magistrat désigné et les conclusions contradictoires des parties à l'audience,

reçoit l'appel en la forme,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris.

La lecture du présent arrêt a été faite à l'audience publique du 6 juillet 2020 par Madame le Président Marianne Harles, en présence de Monsieur Francesco Spagnolo, secrétaire.

Le Président,
signé: Harles

Le Secrétaire,
signé: Spagnolo