

## CONSEIL SUPERIEUR DE LA SECURITE SOCIALE

Audience publique du treize janvier deux mille vingt-cinq

Composition:

Mylène REGENWETTER, président de chambre à la Cour d'appel,	président
Vincent FRANCK, 1 <sup>er</sup> conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Françoise WAGENER, 1 <sup>er</sup> conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Michèle SUSCA,	secrétaire



ENTRE:

**la CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS**, établie à Luxembourg, représentée par son président actuellement en fonction,  
appelante,  
comparant par RODESCH Avocats à la Cour S. à r. l., établie et ayant son siège social à Luxembourg, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rachel JAZBINSEK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg ;

ET:

**X**, né le [...], demeurant à [...],  
intimé,  
comparant en personne.

Par requête parvenue au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale le 13 septembre 2024, la CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS a interjeté appel d'un jugement rendu par le Conseil arbitral de la sécurité sociale le 12 août 2024, dans la cause pendante entre elle 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, quant à la forme, déclare le recours recevable, quant au fond, déclare le recours fondé en ce qu'il tend à voir réformer la décision de restitution querellée et y fait droit : réforme la décision entreprise à cet égard et renvoie le dossier en prosécution de cause devant la Caisse pour l'avenir des enfants. »

Les parties furent convoquées pour l'audience publique du 23 décembre 2024, à laquelle le rapporteur désigné fit l'exposé de l'affaire.

Maître Rachel JAZBINSEK, pour l'appelante, entendue en ses conclusions.

X entendu en ses conclusions.

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

Par décision du 8 novembre 2022, la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après la CAE) a fait droit à la demande en obtention d'une indemnité de congé parental de X en faveur de son enfant A, née le [...], pour les fractions du 1<sup>er</sup> janvier au 31 janvier 2023, du 1<sup>er</sup> mars 2023 au 31 mars 2023, du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin 2023 et du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 janvier 2024 sur une période maximale de 20 mois.

La restitution de l'indemnité pour congé parental à hauteur de 9.210,62 euros pour les trois premières fractions a été ordonnée suivant décision présidentielle de la CAE du 29 novembre 2023, au motif que le bénéficiaire a résilié volontairement son contrat de travail avant l'expiration du congé parental. Sur base des courriers des 17 décembre 2023 et 17 janvier 2024 de X qualifiés d'opposition par la CAE, le conseil d'administration, dans sa séance du 23 janvier 2024, a confirmé la décision présidentielle sur base des mêmes motifs. Le conseil d'administration a précisé que X n'a repris une activité professionnelle auprès d'un nouvel employeur qu'après une interruption de plus de sept jours, les dispositions relatives à un changement d'employeur pendant le congé parental n'étant pas applicables.

Saisi d'un recours de X, le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral) a rappelé dans son jugement du 12 août 2024 les termes des articles L. 234-43 du code du travail, ainsi que 306 et 307 du code de la sécurité sociale, déterminant les conditions d'obtention de l'indemnité de congé parental, ainsi que les conditions de restitution de la prestation.

Le Conseil arbitral a tout d'abord annulé la décision entreprise pour s'être basée sur l'article L. 234- (1) et (2) du Code du travail. Pour statuer en ce sens, la juridiction de première instance a conclu qu'

*« qu'en portant restitution de l'intégralité des mensualités de congé parental au motif qu'entre la résiliation d'un commun accord du contrat de travail avec l'avant-dernier employeur avec effet au 13 novembre 2023 et la reprise d'un nouveau poste de travail qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, plus de sept jours de désaffiliation se sont écoulés, la décision entreprise est d'ores et déjà à annuler sur ce point pour refléter une application erronée de l'article L. 234-43 (2) précité, voire pour surajouter une condition non prévue par la loi. »*

Le Conseil arbitral a ensuite retenu qu'en présence du dernier contrat signé en décembre 2023 et stipulant une entrée en service le 1<sup>er</sup> janvier 2024, X est à considérer comme ayant changé d'employeur durant le congé parental au sens de l'article 307 (9) in fine du code de la sécurité sociale.

Le Conseil arbitral a ainsi conclu que

*« dans le cadre de l'appréciation du maintien des indemnités de congé parental déjà acquises sans obligation de restitution intégrale, il suffit que suite à une résiliation du contrat de travail avec l'employeur auprès duquel le congé parental a été accordé, voire prorogé comme en l'espèce, et entamé, un contrat de travail subséquent ait pris cours avant la date à laquelle le congé parental était censé expirer, soit en l'occurrence au 31 janvier 2024 »*

La juridiction de première instance a ainsi déclaré le recours fondé en ce qu'il tend à la réformation de la décision du conseil d'administration de la CAE prise lors de sa séance du 23 janvier 2024.

Par requête parvenue en date du 13 septembre 2024 au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale, la CAE a interjeté appel pour voir dire par réformation que les indemnités du congé parental déjà perçues étaient à rembourser en raison de la démission de X avec effet au 13 novembre 2023 et de sa fin de contrat de travail à cette date et d'une reprise d'un emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A l'appui de son appel, la CAE renvoie à l'article 307 (9) point a) du code de la sécurité sociale qui dispose que les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution en raison de la résiliation volontaire du contrat de travail lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental. X aurait volontairement démissionné et aurait repris son nouveau travail que le 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit un mois et demi après le terme de son avant-dernier contrat de travail. Il ne se serait donc plus trouvé en congé parental alors qu'une condition essentielle du congé parental n'existait plus. Cette disposition légale devrait ainsi trouver application.

Suivant la CAE l'article 307 (9) in fine du code de la sécurité sociale ne prévoit pas une dérogation générale à ce principe, alors qu'on ne pourrait pas interpréter que le législateur aurait prévu une sanction claire qui par le jeu d'un alinéa subséquent n'aurait jamais d'effet.

La dérogation qui a été prévue par le législateur serait bien assortie d'une condition de temporalité, puisque le changement d'employeur devrait se réaliser pendant le congé parental. Or, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 X n'aurait plus été en congé parental, alors qu'il n'aurait plus rempli les conditions du congé parental en étant sans emploi depuis un mois et demi. La CAE renvoie à ce sujet à l'article L. 234-44 (8) du code du travail énonçant que le congé parental prend fin lorsqu'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 du code du travail cesse d'être remplie. Or, depuis le 14 novembre 2023 X n'était plus occupé du chef d'un contrat de travail.

La CAE fait ainsi plaider qu'il faut bien être sous le statut du congé parental afin de pouvoir bénéficier de la dérogation prévue par la loi, ce qui n'était pourtant pas le cas pour X. Le remboursement des indemnités du congé parental aurait partant été demandé à juste titre.

X conclut à la confirmation du jugement entrepris pour les motifs y avancés. Il explique qu'il aurait eu l'opportunité d'acheter une société mais que son contrat de travail ne lui aurait pas permis de le faire. C'est pourquoi il aurait démissionné et il aurait acheté la société le 28 novembre 2023, mais il aurait uniquement pu commencer à travailler pour cette société à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale

Il convient de relever que l'article L. 234-43 du code du travail impose au parent pour l'obtention d'un congé parental notamment qu'il soit occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail pendant toute la durée du congé parental.

Les indemnités déjà versées donnent lieu à restitution aux vœux de l'article 307 (9) du code de la sécurité sociale, notamment en cas de violation des dispositions de l'article L. 234-43 du code du travail comme par la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental et en cas d'interruption du congé non motivé par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

En l'espèce, X s'est vu accorder le congé parental, lorsqu'il travaillait auprès de la société SOCIETE 1, congé parental qui a été maintenu au moment du changement de l'employeur SOCIETE 2 qui a repris les activités de la SOCIETE 1. La CAE a bien été informée de ce changement d'employeur et de la volonté de ce nouvel employeur du maintien du congé parental.

L'intimé ne conteste pas que le contrat de travail conclu avec la SOCIETE 2 a été résilié d'un commun accord avec effet au 13 novembre 2023 et qu'il a repris son nouvel emploi en date du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il entend se prévaloir de l'exception à l'obligation de remboursement des indemnités déjà versées prévue par l'article 307 paragraphe (9), dernier alinéa du code de la sécurité sociale dans l'hypothèse d'un changement d'employeur.

L'article 307 paragraphe (9) du code de la sécurité sociale stipule que

*« les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail, 29bis, paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et de l'article 306, paragraphe 2 et en raison*

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou*
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.*

*Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.*

*Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise ».*

Compte tenu de l'agencement de cet article, il y a lieu de considérer que le dernier alinéa, en ce

qu'il stipule « *toutefois* » prévoit une exception à l'obligation de remboursement des indemnités de congé parental déjà versées, non seulement en cas de résiliation volontaire du contrat par le bénéficiaire, mais également en cas d'interruption du congé parental prévu en son point b).

La CAE estime que X ne saurait se prévaloir de cette exception, dès lors qu'il n'y aurait pas eu changement d'employeur sans interruption quelconque au niveau de l'affiliation, ou du moins pas plus que 7 jours par référence au délai prévu par l'article 306 du code de la sécurité sociale, imposant le respect d'une condition d'affiliation de 12 mois pour devenir éligible au congé parental, période qui ne peut être interrompue par une période d'inoccupation de plus de 7 jours.

Il y a tout d'abord lieu de préciser que le délai de 7 jours avancé par la CAE dans sa décision sur base de l'article 306 du code de la sécurité sociale ne saurait trouver application en l'espèce. Comme rappelé à juste titre par le Conseil arbitral, cet article se rapporte à la période de stage d'assurance éligible préalablement au congé parental et non pas à une interruption d'affiliation pendant la durée du congé parental. C'est dès lors à tort que la CAE a motivé sa décision sur ce texte légal.

L'article 307 (9) dernier alinéa du code ne prévoit cependant, ni que le nouveau contrat de travail doit être consécutif à celui qui a pris fin, ni un délai minimum dans lequel le changement doit avoir pris lieu, bien qu'il faille concéder que les deux contrats de travail doivent se suivre dans un délai rapproché.

En l'espèce, le Conseil supérieur de la sécurité sociale constate que X a non seulement résilié son contrat de travail pendant le congé parental, mais il a également renoncé au congé parental pour la dernière fraction tel qu'il résulte de sa lettre du 22 novembre 2023 adressée à la CAE.

X n'était donc plus salarié à partir du 13 novembre 2023, jour de la prise d'effet de la résiliation de son contrat de travail. Il ne remplissait plus une des conditions prévues à l'article L. 234-43 paragraphe 1 du code du travail, alors que seul le parent qui est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental peut prétendre au congé parental. Il y a encore lieu de relever que X a seulement repris un emploi salarié le 1<sup>er</sup> janvier 2024, donc plus de 6 semaines après la fin du droit à son congé parental.

En vertu de l'article L. 234-44 paragraphe 8 du code du travail, le congé parental de X a pris fin le 13 novembre 2023. X ne pouvait pas non plus revenir sur sa décision de renoncer au congé parental. Il a uniquement informé la CAE le 17 décembre 2023 après que celle-ci lui a demandé le 29 novembre 2023 la restitution des indemnités touchées. Cette décision du 17 décembre 2023 de prolonger quand même son congé parental saurait, le cas échéant, être qualifiée de nouvelle demande de congé parental. Or, le même parent ne peut prétendre qu'une seule fois au congé parental pour le même enfant.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale conclut en conséquence que contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction de première instance, X n'a pas changé d'employeur pendant la durée de son congé parental, alors que X a résilié son contrat de travail pendant le congé parental, qu'il a renoncé à la dernière fraction de son congé parental et qu'il a mis plus de six semaines avant de recommencer à travailler en tant que salarié. X est partant obligé à restituer les mensualités déjà versées en vertu de l'article 307 paragraphe 9 du code de la sécurité sociale.

L'appel de la CAE est partant à déclarer fondé.

Par réformation du jugement dont appel, il y a lieu de déclarer non fondé le recours de X introduit contre la décision du conseil d'administration de la CAE, prise lors de sa séance du 23 janvier 2024, décision qui est à confirmer.

### Par ces motifs,

le Conseil supérieur de la sécurité sociale,

statuant contradictoirement à l'égard des parties, sur le rapport oral du magistrat désigné,

déclare recevable l'appel interjeté par la Caisse pour l'avenir des enfants,

le dit fondé,

réformant,

déclare non fondé le recours introduit le 27 février 2024 par X contre la décision du conseil d'administration de la Caisse pour l'avenir des enfants prise lors de sa séance du 23 janvier 2023

La lecture du présent arrêt a été faite à l'audience publique du 13 janvier 2025 par le Président Mylène REGENWETTER, en présence de Jean-Paul SINNER, secrétaire.

Le Président,

Le Secrétaire,