

## CONSEIL SUPERIEUR DE LA SECURITE SOCIALE

Audience publique du quatorze juillet deux mille vingt-cinq

Composition:

Mylène REGENWETTER, président de chambre à la Cour d'appel,	président
Martine DISIVISCOUR, 1 <sup>er</sup> conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Antoine SCHAUS, conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Jean-Paul SINNER,	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 par Erwann SEVELLEC, représentant du syndicat OGBL, demeurant à Luxembourg, mandataire de l'intimé suivant procuration spéciale sous seing privé en date du 12 juin 2025.

Par requête parvenue au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale le 7 mars 2025, la Caisse pour l'avenir des enfants a interjeté appel d'un jugement rendu par le Conseil arbitral de la sécurité sociale le 17 janvier 2025, 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 et y fait droit : réforme la décision entreprise 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 26 juin 2025, à laquelle le rapporteur désigné fit l'exposé de l'affaire.

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

Erwann SEVELLEC, pour l'intimé, 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 :

Un congé parental à plein temps a été accordé par la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après la CAE) à X pour la période du 13 septembre 2023 au 12 mars 2024 inclus en faveur de son enfant A.

Par décision présidentielle du 13 novembre 2023, confirmée par le conseil d'administration de la CAE en date du 23 janvier 2024, la CAE a informé X que le congé parental a pris fin le 30 octobre 2023 et que l'indemnité de congé parental accordée n'est plus due à partir du 31 octobre 2023. X est invité à restituer la somme de 47,56 euros à titre d'indemnité de congé parental touchée indûment pour la journée du 31 octobre 2023.

Pour statuer en ce sens, la CAE a constaté qu'à la suite du jugement déclarant la faillite de l'employeur du requérant, la société « *SOCIÉTÉ I* », en date du 30 octobre 2023, le contrat de travail conclu de X a été résilié de plein droit à cette date.

Pour refuser le versement de l'indemnité de congé parental au-delà du 30 octobre 2023, la CAE considère que les pièces versées en cause, et en particulier un contrat de travail daté du 1<sup>er</sup> novembre 2023 avec un nouvel employeur et l'attestation testimoniale de ce dernier du même jour, mais versées seulement le 1<sup>er</sup> décembre 2023, n'ont pas pu être établies à la date du 1<sup>er</sup> novembre 2023. Ces pièces ont nécessairement dû être établies après la réception de la décision présidentielle du 13 novembre 2023. La CAE souligne que la compagne de X a téléphoné à un de ses collaborateurs le 15 novembre 2023, à la suite de la réception de la décision présidentielle, pour avoir de plus amples informations. A ce moment, X n'a pas été au courant de la faillite de son employeur.

X a introduit un recours contre la décision prise par le conseil d'administration le 23 janvier 2024 devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral).

Par jugement du 17 janvier 2025, le Conseil arbitral a déclaré le recours recevable et fondé.

Pour statuer en ce sens, le Conseil arbitral a décidé que les affirmations de la CAE suivant lesquelles le nouveau contrat de travail prenant cours le 1<sup>er</sup> novembre 2023 serait à considérer comme étant fictif au vu du déroulement des faits, ne sont pas démontrées et restent à l'état de

pure allégation. De simples doutes motivés par une interprétation du déroulement du dossier sur fondement de simples dates laissant la place à d'autres interprétations contraires demeurent insuffisants.

Le Conseil arbitral a constaté qu'il est établi, au vu des pièces versées en cause, que X est affilié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (ci-après le CCSS) au titre de son contrat de travail conclu avec le nouvel employeur depuis le 29 novembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> novembre 2023, sans qu'aucune désaffiliation ne soit intervenue par la suite.

Le Conseil arbitral a encore retenu qu'aucun élément objectif n'est de nature à remettre en question la promesse d'embauche datée du mois d'août 2023 suivie du nouveau contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et l'attestation testimoniale du nouvel employeur du 1<sup>er</sup> novembre 2023 marquant son accord avec la poursuite du congé parental entamé.

Partant, le Conseil arbitral a réformé la décision prise le 23 janvier 2024 par le conseil d'administration de la CAE en ce qu'elle porte retrait, avec effet au 30 octobre 2023, de l'indemnité de congé parental.

Concernant la demande de restitution de la somme de 47,56 euros au titre de la journée du 31 octobre 2023, le Conseil arbitral a constaté que X n'a repris son travail qu'en mars 2024 de sorte qu'il a épuisé l'entièreté de son congé parental avec l'accord de son nouvel employeur.

Au vu de l'extrait d'affiliation versé par la CAE, aucune indemnisation en raison d'une situation de chômage résultant de la faillite du 30 octobre 2023 du premier employeur n'est indiquée.

Du fait du changement de l'employeur durant l'exécution du congé parental accompagné de l'accord du nouvel employeur à le poursuivre et au vu des dispositions de l'article 307 du code de la sécurité sociale, le Conseil arbitral a conclu que *« le recours est également à déclarer fondé en ce qu'il tend à voir réformer la demande de restitution de 47,56 euros alors même que le changement d'employeur est la conséquence directe du jugement de faillite de l'employeur précédent du 30 septembre 2023 lequel constitue une cause extérieure au sieur X entièrement indépendante de sa volonté, et dont aucun élément versé en cause ne démontre que ce dernier en aurait eu une connaissance en temps utile en vue d'une notification préalable à la Caisse pour l'avenir des enfants accompagnée d'une attestation de l'employeur ou d'une autorité compétente »*.

Suivant requête parvenue le 7 mars 2025 au secrétariat du Conseil supérieur de la sécurité sociale, la CAE a régulièrement interjeté appel contre le jugement rendu le 17 janvier 2025 par le Conseil arbitral pour en demander la réformation.

Après avoir rappelé le déroulement de l'affaire, la CAE insiste sur le fait qu'en date du 15 novembre 2023, la compagne de X aurait contacté un collaborateur pour obtenir de plus amples renseignements à la suite de la réception de la décision présidentielle de la CAE du 13 novembre 2023. A ce moment, X n'aurait pas été au courant de la faillite de son employeur. Il n'aurait pas non plus fait état d'un changement d'employeur et de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce contexte, la CAE renvoie à l'attestation testimoniale versée en cause.

La CAE attire également l'attention sur le fait que le nouveau contrat de travail daté du 1<sup>er</sup> novembre 2023, lui a seulement été communiqué le 1<sup>er</sup> décembre 2023.

En outre, le nouvel employeur de l'intimé, qui serait également l'employeur de la compagne de l'intimé, aurait seulement affilié X le 29 novembre 2023, même si ladite affiliation a été faite avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> novembre 2023.

A l'appui de son appel, la CAE verse le dossier administratif ainsi que les salaires déclarés au CCSS couvrant la période de novembre 2023 à avril 2024, le versement d'une gratification de 309,23 euros pour le mois de mai 2024 ainsi qu'un courrier du 12 juillet 2024 émanant de l'agence pour l'emploi en France et concernant les droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi de l'intimé à partir du 12 février 2024.

Au vu des pièces versées, la CAE estime avoir démontré que l'intimé a touché des salaires de la part de son nouvel employeur à partir du mois de novembre 2023, soit pendant la période où il se serait trouvé en congé parental. Au vu du courrier émanant de l'agence pour l'emploi en France, il faudrait conclure que X aurait également touché des revenus de remplacement à partir du 12 février 2024 en France.

La CAE souligne aussi que le nouvel employeur n'aurait versé aucune cotisation de sorte que le CCSS aurait prononcé des amendes contre l'employeur. Ces dires seraient corroborés par la pièce reprenant la déclaration des salaires auprès du CCSS.

Au vu du déroulement des faits, il serait dès lors légitime de remettre en cause la relation de travail avec le nouvel employeur, qui serait à considérer comme étant fictive, et qui serait mise en avant pour prétendre au maintien du droit au congé parental.

X conclut à la confirmation du jugement entrepris pour les motifs y avancés.

L'affirmation de l'appelante suivant laquelle son contrat de travail daté au 1<sup>er</sup> novembre 2023 serait fictif et de pure complaisance resterait à l'état de pure allégation.

L'attestation testimoniale sur laquelle se baserait l'appelante ne serait ni concluante ni pertinente.

Contrairement à la position de la CAE, il n'aurait pas travaillé pendant la période du 13 septembre 2023 au 12 mars 2024. Ainsi, il n'aurait pas touché un salaire de la part de son nouvel employeur à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2023. La pièce versée par la CAE ne démontrerait pas qu'il aurait touché des salaires de la part de son nouvel employeur.

Il aurait seulement repris le travail à partir de mi-mars 2024, fait qui n'aurait pas été contesté en première instance par la partie appelante.

La CAE lui ayant refusé de payer les indemnités de congé parental, il se serait inscrit auprès de l'agence « FRANCE TRAVAIL GRAND EST ». Contrairement à ce que la CAE tente de faire croire, il n'aurait pas touché de revenus de remplacement. Les pièces versées démontreraient seulement son droit d'ouverture à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale :

Aux termes de l'article 307 in fine du code de la sécurité sociale : « 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'État 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, <sup>1)</sup> 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 ».*

*Aux termes de l'article L. 234-43 (1) du code du travail : « Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés. Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il*

*- exerce une activité professionnelle moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine et est affilié à ce titre obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;*

*- 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 ;*

*- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;*

*- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental ».*

*L'article L. 234-43 (2) in fine du code du travail poursuit : « Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur ».*

*L'article L. 234-44 (8) du même code poursuit : « Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie ».*

Il est constant en cause que le congé parental à plein temps a été accordé par la CAE à X pour la période du 13 septembre 2023 au 12 mars 2024 inclus pour son enfant A. Ce congé parental a été consécutif à un autre congé parental.

Il est également établi que la société « *SOCIÉTÉ 1* », l'ancien employeur de X, a été déclarée en faillite en date du 30 octobre 2023.

Tel que relevé à juste titre par la juridiction du premier degré, X verse un contrat de travail conclu avec un nouvel employeur avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2023, précédé d'une promesse d'embauche du 12 août 2023, l'accord du nouvel employeur pour poursuivre le congé parental entamé, ainsi que l'affiliation de X par le nouvel employeur auprès du CCSS en date du 29 novembre 2023 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> novembre 2023.

En dépit des sérieux doutes éprouvés quant à la réalité du contrat de travail conclu avec le nouvel employeur, ni le CCSS, ni la CAE n'ont déposé une plainte au pénal.

Contrairement aux plaidoiries de la CAE, l'attestation testimoniale de son collaborateur versée en cause et ayant trait à l'entretien téléphonique que celui-ci a eu avec la compagne de l'intimé le 15 novembre 2023, ne permet pas de conforter les simples doutes de la CAE suivant lesquels le contrat de travail conclu par X avec le nouvel employeur serait fictif alors que celle-ci a simplement déclaré ne pas être au courant de la faillite de la société « *SOCIÉTÉ 1* ». Les doutes de la CAE semblent être motivés par une interprétation du déroulement des faits, susceptibles cependant d'être interprétés différemment, tel que relevé à bon droit par la juridiction de première instance.

Le courrier de l'agence « *FRANCE TRAVAIL GRAND EST* » du 12 juillet 2024, versé seulement en instance d'appel, suivant lequel X a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au plus tôt le 12 février 2024 ne permet pas davantage de confirmer les dires de la CAE.

Au regard des contestations formelles et énergiques de la part de X, il n'est pas établi que ce dernier a touché des revenus de la part de son nouvel employeur pendant la période litigieuse, la pièce reprenant la déclaration des salaires par le nouvel employeur et émanant du CCSS n'étant pas claire à ce sujet, d'autant plus que suivant une pièce datée au 25 juin 2025, le CCSS certifie que l'employeur n'a jamais confirmé le paiement de salaires pendant la période litigieuse.

Il n'est pas davantage établi que X a touché des indemnités de chômage résultant de la faillite du premier employeur, respectivement des revenus de remplacement à la suite de son inscription auprès de l'agence « *FRANCE TRAVAIL GRAND EST* » pendant la période où il se trouvait en congé parental.

Ainsi, il résulte de l'ensemble des considérations précédentes, que la juridiction du premier degré est à confirmer en ce qu'elle a retenu que conformément aux dispositions de l'article L. 234-43 (2) in fine du code du travail, X a changé d'employeur pendant la durée du congé parental et le nouvel employeur a marqué son accord avec la poursuite du congé parental entamé.

Le fait que les pièces, telles que le contrat de travail conclu avec le nouvel employeur ainsi que l'engagement de ce dernier d'accepter la poursuite du congé parental, ont seulement été communiquées le 1<sup>er</sup> décembre 2023 à la CAE dans le cadre de l'opposition, ne porte pas à conséquence alors que la CAE ne lui a, par ailleurs, jamais reproché ce retard de

communication. Il convient cependant de relever qu'il aurait été judicieux de la part de l'intimé de communiquer spontanément et dès signature du nouveau contrat de travail, le changement de sa situation professionnelle à la CAE.

Partant, le jugement entrepris est à confirmer en ce que la juridiction de première instance a retenu que c'est à tort que le 23 janvier 2024, le conseil d'administration de la CAE a décidé de retirer l'indemnité de congé parental avec effet au 30 octobre 2023 à X.

L'appelante soutient que la juridiction du premier degré aurait aussi à tort décidé que X n'est pas obligé à restituer la somme de 47,56 euros à titre d'indemnité de congé parental touchée indûment pour la journée du 31 octobre 2023.

Tel que relevé précédemment, X s'est vu accorder de la part de la CAE le congé parental pour la période du 13 septembre 2023 au 12 mars 2024.

Tel que relevé précédemment, à cause de la faillite de la société « *SOCIÉTÉ 1* », et à la suite de la conclusion du contrat de travail avec le nouvel employeur, X a changé d'employeur pendant la durée de son congé parental.

Suivant courrier du 1<sup>er</sup> novembre 2023, le nouvel employeur de X a expressément marqué son accord pour la continuité de son congé parental entamé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 234-43 (2) in fine du code du travail, X a ainsi droit en principe à la continuation du congé parental.

Il ressort aussi des considérations précédentes qu'il n'est pas établi que X a travaillé pendant la période du congé parental et qu'il a touché des salaires de son nouvel employeur respectivement des revenus de remplacement en raison d'une situation de chômage résultant de la mise en faillite du 30 octobre 2023 du premier employeur ou résultant de son inscription de chômeur auprès de l'agence de « *FRANCE TRAVAIL GRAND EST* ».

Aucune des conditions prévues à l'article L. 234-43 du code du travail n'a cessé d'être remplie, de sorte que, par adoption des motifs, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que la juridiction du premier degré a retenu que c'est à tort que le conseil d'administration de la CAE a obligé X à restituer la somme de 47,56 euros à titre d'indemnité de congé parental touchée pour la journée du 31 octobre 2023.

Ainsi, l'appel interjeté est à rejeter et le jugement est à confirmer.

## Par ces motifs,

le Conseil supérieur de la sécurité sociale,

statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat désigné,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant confirme le jugement du 17 janvier 2025 rendu par le Conseil arbitral de la sécurité sociale.

La lecture du présent arrêt a été faite à l'audience publique du 14 juillet 2025 par le Président Mylène REGENWETTER, en présence de Michèle SUSCA, secrétaire.

Le Président,

Le Secrétaire,