

N° 147 / 2026

du 09.07.2026

Numéro CAS-2026-00012 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, neuf juillet deux mille vingt-six.

Composition:

Gilles HERRMANN, conseiller à la Cour de cassation, président,
Rita BIEL, conseiller à la Cour de cassation,
Marianne EICHER, conseiller à la Cour de cassation,
Joëlle GEHLEN, premier conseiller à la Cour d'appel,
Daniel LINDEN, conseiller à la Cour d'appel,

Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur en cassation,

comparant par Maître Charl BRAND, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et

la CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS, établissement public, établie à
L-2449 Luxembourg, 6, boulevard Royal, représentée par le président du conseil
d'administration, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro J93,

défenderesse en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, inscrite
à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle
domicile est élu, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rachel JAZBINSEK,
avocat à la Cour.

Vu l'arrêt attaqué numéro 2025/0239 rendu le 17 novembre 2025 sous le numéro du registre CARE 2025/0085 par le Conseil supérieur de la sécurité sociale ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 2 février 2026 par PERSONNE1.) à la CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS (ci-après « CAE »), déposé le 3 février 2026 au greffe de la Cour supérieure de Justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 16 mars 2026 par la CAE à PERSONNE1.), déposé le 19 mars 2026 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général Monique SCHMITZ.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le conseil d'administration de la CAE, par décision du 1^{er} juillet 2024, confirmant la décision présidentielle du 22 avril 2024, avait retiré au demandeur en cassation, travailleur intellectuel indépendant, avec effet au 17 septembre 2022, l'indemnité pour congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois et lui avait demandé la restitution intégrale des mensualités déjà versées pendant la période du 17 septembre 2022 au 31 août 2023, au motif qu'il avait violé les dispositions sur base desquelles l'indemnité de congé parental lui avait été accordée.

Le Conseil arbitral de la sécurité sociale avait fait droit au recours du demandeur en cassation tendant à la conservation de l'indemnité de congé parental se rapportant à la période concernée.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale, par réformation, a dit que la CAE avait à bon droit demandé le remboursement de l'indemnité de congé parental fractionné pour la période concernée et a confirmé la décision du conseil d'administration de la CAE.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« une application erronée des dispositions des articles 306 (2) du Code de la sécurité sociale

L'article 306 (2) du Code de la sécurité sociale énonce :

<< (...)

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption, à condition

a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1er, alinéa 1, sous 4) ou 5) ;

b) qu'il 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 sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou activité professionnelle conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, en cas de congé parental fractionné;

c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

En cas d'exercice de plusieurs activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, le travailleur non salarié a droit à un congé parental conformément aux dispositions de l'article L. 234-44, paragraphe 1er, du Code du travail.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse nationale de santé pour les professions visées à l'article 1er, alinéa 1, sous 4) et 5) du présent Code.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 à L. 234-47 du Code du travail. >>

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a indiqué que Monsieur PERSONNE1.) avait cessé de travailler en qualité d'indépendant à partir du 19 août 2023, pendant le congé parental accordé et qu'il avait ensuite repris un travail salarié à partir du 4 septembre 2023 en renonçant à son congé parental auprès de son employeur, le cabinet d'avocats Harney Westwood and Riegels. Il ajoute qu'à partir du 19 août 2023, jour de la cessation de ses activités avec le cabinet d'avocats Baker McKenzie, Monsieur PERSONNE1.) n'avait plus le statut de travailleur indépendant.

Il en déduit que Monsieur PERSONNE1.) ne remplissait plus les conditions prévues à l'article 306 (2) du Code de sécurité sociale en citant la disposition suivante : << En cas d'exercice

de plusieurs activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, le travailleur non salarié a droit à un congé parental conformément aux dispositions de l'article L. 234-44, paragraphe 1er, du Code du travail. > >

En l'espèce, cette disposition ne peut se rattacher à la situation professionnelle de Monsieur PERSONNE1.) qui n'a jamais cumulé des activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, pendant la durée de son congé parental.

Ainsi le Conseil supérieur de la sécurité sociale a fait une mauvaise lecture de l'article précité et par là une mauvaise application de l'article 306 (2) précité à la situation personnelle de Monsieur PERSONNE1.).

Il ne peut donc y avoir une violation par Monsieur PERSONNE1.) de l'article 306 paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale.

L'article 307 du Code de la sécurité sociale est quant à lui, étroitement lié à l'article qui le précède (l'article 306 du même code). L'article 307 du Code de la sécurité sociale prévoit en son paragraphe 9, une obligation de restituer les mensualités en cas de violation de l'article 306 paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale.

Le paragraphe 2 de l'article 306 précité impose le respect de trois conditions :

- être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1er, alinéa 1, sous 4) ou 5) ;

- qu'il 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 1) à temps partiel sans que la durée mensuelle total de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant la congé parental ou réduit son activité professionnelle 2) conformément aux réductions prévues à l'article L.234-44, paragraphe 2, en cas de congé parental fractionné ;

- élever dans son foyer l'enfant concerné et s'adonner principalement à son éducation pendant la durée du congé parental.

Aucune de ces conditions n'a fait l'objet d'une contestation de la part du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Monsieur PERSONNE1.) remplissait ces trois conditions. Il n'a donc pas violé les dispositions du paragraphe 2 de l'article 306 précité.

C'est donc en faisant une mauvaise lecture des articles précités et par la suite une mauvaise application de leurs dispositions à la situation personnelle de Monsieur PERSONNE1.), que le Conseil supérieur de la sécurité sociale a considéré que Monsieur PERSONNE1.) devait restituer intégralement les mensualités perçues pour le congé parental de son enfant PERSONNE2.). ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en l'ayant condamné au remboursement de l'indemnité de congé parental fractionné en retenant qu'il ne remplissait plus les conditions prévues à l'article 306, paragraphe 2, du Code de la sécurité sociale et en citant le troisième alinéa de cet article, alors que cette disposition ne lui serait pas applicable.

Il résulte de l'arrêt attaqué que le demandeur en cassation avait cessé de travailler en qualité d'indépendant à partir du 19 août 2023, soit pendant le congé parental lui accordé, et qu'il n'avait repris un travail salarié qu'à partir du 4 septembre 2023, tout en renonçant à partir de cette date à son congé parental.

Les juges d'appel en ont conclu qu'il n'avait plus le statut de travailleur intellectuel indépendant à partir du jour de la cessation de ses activités d'indépendant et qu'il ne remplissait partant plus une des conditions prévues à l'article 306, paragraphe 2, du Code de la sécurité sociale, tout en citant le troisième alinéa de cette disposition.

L'article 306, paragraphe 2, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, qui renvoie aux dispositions de l'article L. 234-44, paragraphe 1, du Code du travail relatives au congé parental à plein temps, est étranger au litige.

Le demandeur en cassation, qui avait volontairement cessé ses activités de travailleur intellectuel indépendant à partir du 19 août 2023, partant pendant le congé parental lui accordé, ne remplissait plus à partir de cette date la condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, alinéa 1, sub b), du Code de la sécurité sociale de « [réduire] *son activité professionnelle conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, [du Code du travail] en cas de congé parental fractionné ;* ».

Par ce motif de pur droit, substitué à celui des juges d'appel, la décision se trouve légalement justifiée.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le second moyen de cassation

Enoncé du moyen

« sur une interprétation erronée de l'exception prévue à l'article 307, paragraphe 9, dernier alinéa du Code de la sécurité sociale, en violation du droit constitutionnel et européen

Si la Cour de céans devait considérer que l'une des conditions de l'article 306 (2) du Code de la sécurité sociale n'était pas remplie par Monsieur PERSONNE1.), rendant possible l'application du paragraphe 9 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale, il sera conclu que Monsieur PERSONNE1.) pouvait se prévaloir de l'exception posée au dernier alinéa du paragraphe 9 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

En effet, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a considéré que Monsieur PERSONNE1.) ne pouvait se prévaloir de l'exception posée au dernier alinéa du paragraphe 9 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale qui dispose :

<< (9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1er du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1er 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. >>

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a considéré que Monsieur PERSONNE1.) n'avait pas changé d'employeur mais de statut, passant du statut de travailleur non-salarié à celui de travailleur salarié.

Il se réfère à une définition juridique du terme << employeur >> qui s'entendrait comme << une personne physique ou morale qui ayant engagé un salarié, assume envers lui et à l'égard des administrations fiscale et sociale les obligations liées au contrat de travail >> (Cf Vocabulaire juridique, G.CORNU, édition 2028, p.397.

<< Le changement d'employeur >> suppose effectivement une relation de travail salariée préexistante.

Toutefois, la lecture littérale opérée par le Conseil supérieur de la sécurité sociale méconnaît la finalité de la disposition et conduit à un résultat absurde : le parent qui effectue un changement professionnel plus important (changement de statut) serait moins bien protégé que celui qui effectue un changement moindre (changement d'employeur). Dans le cas d'espèce la signature du contrat de travail avec le nouvel employeur étant intervenue le 16 juin 2023 alors que Monsieur PERSONNE1.) était toujours en contrat de collaboration avec sa précédente étude. L'interprétation téléologique et le raisonnement a fortiori commandent d'étendre le bénéfice de l'exception au changement de statut professionnel ou d'activité professionnelle.

De plus, il sera observé que le paragraphe 9 auquel se rapporte l'exception énonce : << Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions

des articles L.234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail >>.

Or le paragraphe 1^{er} de l'article L.234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, établit un droit universel fondé sur la seule qualité de parent. Peu importe que le parent soit travailleur salarié ou non-salarié.

<< Tout parent >> a droit, à la suite de la naissance d'un ou plusieurs enfants ou à l'adoption, d'un ou plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans.

Dans cet article, le terme générique << d'activité professionnelle >> est par ailleurs employé à plusieurs reprises, ne limitant pas les droits d'un parent à son statut de salarié ou d'indépendant.

Par conséquent, le changement d'employeur aurait dû s'interpréter comme un changement d'activité professionnelle ou de statut professionnel.

La Cour supérieure de la sécurité sociale qui a interprété de manière strictement littérale la notion de << changement >> d'employeur pour en déduire que le dernier alinéa du paragraphe 9 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale ne pouvait s'appliquer à un travailleur non-salarié reprenant une activité salariée, a porté une atteinte grave au principe d'égalité devant la loi, principe de nature constitutionnelle et conventionnel. Elle a ainsi instauré une différence de traitement entre les travailleurs salariés et les travailleurs non-salariés face à une même situation : un changement d'activité professionnelle.

- *En effet l'article 15 de la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg dispose :*

<< (1) Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.

La loi peut prévoir une différence de traitement qui procède d'une disparité objective et qui est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. (...) >>.

Or, le salarié qui change d'employeur et le travailleur indépendant qui devient salarié se trouvent dans une situation fonctionnelle équivalente : tous deux modifient leur cadre professionnel pendant le congé parental et souhaitent conserver le bénéfice des indemnités perçues. L'absence de justification objective à une différence de traitement entre ces deux situations rend celle-ci contraire au principe d'égalité.

Ainsi la Cour supérieur de la sécurité sociale n'a pas motivé sa décision au regard de ce principe constitutionnel. Elle n'a pas démontré en quoi cette différence de traitement était objective, rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

- *En outre, il sera utilement précisé que le législateur a fait le choix d'intégrer les travailleurs indépendants dans le régime général de sécurité sociale, les couvrant pour tous les risques dans les mêmes conditions que les salariés, avec quelques particularités. L'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale reconnaît expressément le droit à l'indemnité de congé parental aux travailleurs non-salariés. Cette unité de régime commande une application cohérente des dispositions relatives à la restitution des indemnités, sans discrimination fondée sur le changement de statut professionnel du bénéficiaire.*

- *D'un point de vue conventionnel désormais, la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après << CEDH >>) protège la vie familiale. Le droit au respect de la vie familiale, garanti par l'article 8 de la CEDH, implique que l'État facilite l'exercice effectif des responsabilités parentales. L'article 14 de la CEDH interdit quant à lui toute discrimination dans la jouissance des droits garantis.*

Imposer au travailleur indépendant devenant salarié la restitution des indemnités de congé parental perçues, alors que le salarié changeant d'employeur en serait dispensé, constitue une différence de traitement portant atteinte au droit au respect de la vie familiale. Cette différence n'est pas fondée sur une justification objective et raisonnable.

- *L'article 20 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose par ailleurs que << Égalité en droit. Toutes les personnes sont égales en droit. >>*

- *En outre, la directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, vise à garantir l'effectivité du congé parental et à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail. L'article 10 de cette directive impose aux États membres de veiller à ce que les droits acquis par le travailleur au début du congé parental soient maintenus. L'obligation de restitution des indemnités en cas de changement de statut professionnel contrevient à cet objectif de préservation des droits acquis.*

- *Le principe 9 du Socle européen des droits sociaux affirme par ailleurs, le droit des parents à un congé approprié ainsi qu'à des formules souples de travail. Le principe 5 consacre le droit à un traitement égal et équitable en matière de conditions de travail et de protection sociale, << quel que soit le type et la durée de la relation de travail >>. Ce principe a vocation à instaurer une application uniforme des exceptions à l'obligation de restitution, indépendamment du statut professionnel du bénéficiaire du congé parental.*

Ainsi l'argument tenant à l'inapplicabilité de l'exception de l'article 307, paragraphe 9, dernier alinéa du Code de la sécurité sociale à la situation d'espèce, à raison d'une interprétation erronée de la notion de << changement d'employeurs >> en violation de la Constitution luxembourgeoise et du droit européen, encourt la cassation. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions nationales et européennes visées au moyen en l'ayant condamné au remboursement de l'indemnité du congé parental fractionné en retenant qu'il n'avait pas changé d'employeur, mais de statut et ne pouvait partant se prévaloir de la dérogation prévue à l'article 307, paragraphe 9, dernier alinéa, du Code de la sécurité sociale, alors qu'il y aurait eu un changement d'employeur pendant le congé parental.

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, applicable au pourvoi en cassation formé contre un arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale, conformément à l'article 455, alinéa 2, du Code de la

sécurité sociale, un moyen ou un élément de moyen ne doit, sous peine d'irrecevabilité, mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Le moyen articule la violation de l'article 307, paragraphe 9, dernier alinéa, du Code de la sécurité sociale prévoyant une dérogation à l'obligation de remboursement de l'indemnité du congé parental, un défaut de motivation par rapport à l'article 15 de la Constitution traitant de l'égalité des Luxembourgeois devant la loi et la violation de plusieurs dispositions européennes, partant plusieurs cas d'ouverture distincts.

Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser à charge de la défenderesse en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il y a lieu de lui allouer l'indemnité de procédure sollicitée de 2.500 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation

rejette le pourvoi ;

condamne le demandeur en cassation à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

le condamne aux frais et dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller Gilles HERRMANN en présence du procureur général d'Etat adjoint Simone FLAMMANG et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général **dans l'affaire**

PERSONNE1.)
c/
l'établissement public
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

(affaire n° CAS-2026-00012 du registre)

Le pourvoi en cassation introduit par Maître Charl BRAND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, au nom et pour le compte de PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.), par un mémoire en cassation signifié le 2 février 2026 à l'établissement public CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS, dénommé ci-après la CAE, déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 3 février 2026, est dirigé contre l'arrêt n° 2025/0239, rendu le 17 novembre 2025 par le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale, dénommé ci-après le CSSS, statuant contradictoirement, dans la cause inscrite sous le numéro de registre CARE 2025/0239, notifié par la voie du greffe au demandeur en cassation le 21 novembre 2026.

Conformément à l'article 455 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, un recours en cassation contre une décision du Conseil Supérieure de la Sécurité sociale, statuant en instance d'appel sur une décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale, est introduit, instruit et jugé dans les formes prescrites pour la procédure en cassation en matière civile et commerciale.

Le pourvoi est recevable pour avoir été introduit dans les forme et délai prévus aux articles 7 et 10 de la loi du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, ensemble l'article 167 du Nouveau Code de procédure civile auquel renvoie le prédit article 7 en son alinéa 2, étant précisé qu'en l'espèce le délai de cassation de deux mois est augmenté de 15 jours, le demandeur en cassation demeurant en France.

Le mémoire en réponse, signifié le 16 mars 2026 et déposé au greffe de la Cour Supérieure de justice le 19 mars 2026, peut être pris en considération pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus aux articles 15 et 16 de la loi du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Quant aux faits et rétroactes :

PERSONNE1.), indépendant et affilié en tant que tel, s'est vu accorder le bénéfice du congé parental fractionné pour la période du 17 septembre 2022 au 16 mai 2024, ce à raison de 20 % par semaine sur la prédite période de 20 mois.

Il a cessé son activité d'indépendant à partir du 19 août 2023 et a entamé une activité salariale à partir du 4 septembre 2023. Il fut affilié en tant que salarié depuis cette date.

La CAE lui a retiré^[1] le bénéfice de l'indemnité de congé parental fractionné et, après rejet de l'opposition introduite par l'intéressé, l'a requis à procéder au remboursement de la somme de 8.167,71 euros, correspondant aux indemnités de congé parental perçues par le bénéficiaire pour la période du 17 septembre 2022 au 31 août 2023.

PERSONNE1.) ayant formé un recours contre la prédite décision de retrait, le Conseil arbitral de la Sécurité sociale, par jugement du 14 mars 2025, a déclaré fondé le recours qui tendait à la dispense de restitution du prédit montant à titre d'indemnités de congé parental touchées par lui.

Sur appel interjeté par la CAE, le CSSS, par arrêt rendu le 14 mars 2025, l'a déclaré fondé et a confirmé la décision de refus initialement rendue par la CAE.

Plus précisément, le CSSS, après avoir retenu que PERSONNE1.) ne remplit plus les conditions de l'article 306 (2) du Code de la sécurité sociale, a arrêté qu'il ne peut pas se prévaloir de l'exception prévue à l'article 307 (9) dernier alinéa du Code de la sécurité sociale, motifs pris que les termes de ladite disposition utilisant le terme « employeur » sont clairs et précis et qu'il a « *uniquement changé de statut passant du statut d'indépendant à celui de salarié* »^[2].

Quant au premier moyen de cassation :

Le premier moyen de cassation est tiré de la violation de l'article 306 (2) du Code de la sécurité sociale par fausse application, en ce que le CSSS, après avoir constaté que pendant la durée du

congé parental PERSONNE1.) avait cessé de travailler en qualité d'indépendant, qu'il avait ensuite repris un travail salarié tout en renonçant à son congé parental auprès de son employeur, et qu'à partir de la cessation de ses activités en tant qu'indépendant, PERSONNE1.) n'avait plus le statut de travailleur indépendant, en a déduit que PERSONNE1.) ne remplissait plus les conditions prévues à l'article 306 (2) du Code de sécurité sociale en citant la disposition suivante : « *En cas d'exercice de plusieurs activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, le travailleur non salarié a droit à un congé parental conformément aux dispositions de l'article L. 234-44, paragraphe 1er, du Code du travail.* », alors que cette disposition ne se rattache pas à la situation professionnelle de PERSONNE1.) qui n'a jamais cumulé des activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, pendant la durée de son congé parental.

Il y a lieu de puiser de l'arrêt dont pourvoi, ensemble les autres écrits et pièces soumis à Votre Cour, que les constatations factuelles opérées par les juges d'appel, à savoir que pendant le congé parental l'intéressé a cessé son activité d'indépendant et qu'à son initiative il a repris par la suite une activité salariale, constituent des faits constants pour ne pas avoir fait l'objet de contestations, une situation de cumul par l'intéressé d'activités de même ou de différentes natures, et les conséquences juridiques d'un pareil cumul, n'ayant jamais été invoquées, ni débattues devant le CSSS. La seule contestation ayant opposé les parties était cantonnée à la question de savoir si la CAE était en droit d'exiger la restitution des mensualités déjà versées en application de l'article 309 (9) alinéa 1, ou si les mensualités versées à PERSONNE1.) lui restent acquises en application de l'alinéa 3 de la même disposition, le CSSS l'ayant d'ailleurs mis en exergue en définissant de façon claire le cadre de l'analyse qu'il était appelé à faire^[3].

Pour mémoire, l'article 306 du Code de la sécurité sociale définit les conditions d'admission du travailleur salarié (sous le paragraphe 1) et du travailleur non salarié (sous le paragraphe 2) au bénéfice du congé parental, tandis que l'article 307 du même code prescrit les modalités de calcul et de paiement des indemnités de congé parental, tout comme les exigences légales en vertu desquelles les indemnités touchées sont à restituer, ce sous son paragraphe 9. L'article 308 édicte les formalités à respecter par le demandeur du congé parental.

Plus précisément, l'article 307 (9) pose sous son 1^{er} alinéa le principe de la restitution des indemnités touchées en cas de violation, en ce qui concerne le travailleur non salarié, d'une des conditions prévues à l'article 306, paragraphe 2, ensemble l'une des conditions suivantes : la résiliation volontaire du contrat de travail lorsqu'elle prend effet avant l'expiration du congé

parental ou l'interruption du congé non motivé par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Sous son dernier alinéa (alinéa 3), il prévoit la dérogation au principe de restitution intégrale : lorsque l'employeur change d'employeur il peut reprendre son travail avant l'expiration du congé et les indemnités lui versées jusqu'à cette date lui restent acquises.

La déduction opérée par le CSSS comme quoi l'intéressé ne remplit plus l'une des conditions prévues à l'article 306 (2), composé en tout de cinq alinéas^[4], n'est de toute évidence pas à mettre en rapport avec la situation de cumul visée à l'alinéa 3, les juges d'appel s'étant mépris sur l'alinéa qu'ils ont copié.

En effet la constellation factuelle arrêtée par eux commande qu'ils ont reproduit par mégarde l'alinéa 3 de l'article 306 (2) et qu'ils ont nécessairement visé l'article 306 (2) en son 1^{er} alinéa, sous son point b), dernière phrase. En effet, le point b) couvre les différents les modalités de congé parental qu'un travailleur indépendant peut se voir accorder soit

- un congé parental à plein temps pendant lequel il ne peut exercer aucune activité professionnelle (première phrase),
- un congé parental à temps partiel lors duquel il peut exercer une activité professionnelle à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental (deuxième phrase), ou
- un congé parental fractionné lors duquel il peut diminuer son activité professionnelle conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 (troisième phrase) ; il est précisé que conformément à cette disposition légale le congé parental peut être fractionné avec l'option suivante :
 - ° soit une réduction de la durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois,
 - ° soit une réduction sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Nous savons qu'en l'occurrence l'intéressé a opté pour la 3^e modalité en sa 1^{ière} variante en ce que, conformément à sa demande, il s'est vu accorder le congé parental fractionné avec réduction de travail à raison de 20 % sur la période de 20 mois, ce du 17 septembre 2022 au 16 mai 2024.

En considération de ce qui précède, la reproduction de l'extrait de l'article 306 (2) est en réalité surabondante en ce qu'elle n'est pas nécessaire à la compréhension du raisonnement du CSSS.

Sinon, en ordre subsidiaire, Votre Cour pourrait encore envisager de procéder par voie de substitution de motifs, ce dans les termes suivants :

« (...). Le Conseil supérieur de la sécurité sociale retient dès lors que PERSONNE1.) a cessé de travailler en qualité d'indépendant à partir du 19 août 2023, soit pendant le congé parental lui accordé, qu'il seulement ensuite repris un travail salarié à partir du 4 septembre 2023 et qu'il a renoncé à son congé pénal auprès de son employeur Harney Westwood and Riegels.

PERSONNE1.) n'a donc plus eu le statut de travailleur indépendant à partir du 19 septembre 2023, jour de la cessation de ses activités auprès de la société Baker McKenzie. , PERSONNE1.) n'avait plus le statut de travailleur indépendant.

*Il ne remplit dès lors plus une des conditions prévues à l'article 306 (2), **alinéa 1^{er}, sous b), dernière phrase, soit qu'il « réduit son activité professionnelle conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 », plus particulièrement le « congé parental fractionné avec la réduction de la durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois ».***

Dans un dernier ordre de subsidiarité, force est de constater que la modalité de congé parental pour laquelle PERSONNE1.) a opté n'était pas litigieuse et que pour le surplus les parties n'étaient pas non plus contraires quant au principe et les conditions d'application de l'article 307 (9) en son alinéa 1, posant les conditions légales à la base du principe de restitution (dont l'interruption du congé par une cause inhérente au bénéficiaire et dépendant de sa volonté), ce en ce qu'il était acquis en cause que l'intéressé a pendant le congé parental pris la décision de cesser son activité de travailleur indépendant pour s'adonner avant la fin de son congé parental à une activité salariale.

En ce que le demandeur en cassation n'a pas mis en cause l'application de l'article 307 (9), alinéa 1, mais s'est limité à soutenir qu'il tombe sous le champ d'application de la dérogation prévue à l'alinéa 3, Votre Cour pourrait également considérer que le moyen sous examen, en ce qu'il critique l'application de l'article 306 (2), prémisses à la base de l'application du seul alinéa 1

de l'article 307 (9), est en réalité inopérant pour ne pas être de nature à solutionner la contestation entre parties.

Si par contre, contrairement à ce qui précède, Votre Cour devait procéder à une lecture plus stricte et sévère de la motivation employée par les juges d'appel et se concentrer davantage sur le texte de loi reproduit pour, en conséquence, en tirer une fausse application par le CSSS de la règle de droit à une situation de fait qu'elle ne devait pas régir, le moyen serait le cas échéant fondé.

Quant au deuxième moyen de cassation :

Le deuxième moyen de cassation porte sur, conformément au libellé lui apporté par le demandeur en cassation, « une interprétation erronée de l'article 307, paragraphe 9, dernier alinéa, du Code de la sécurité sociale, en violation du droit constitutionnel et européen ».

L'articulation du moyen sous examen pêche par son incomplétude et son imprécision en ce que, de prime abord, elle laisse le lecteur dans l'incertitude de pouvoir déterminer si le demandeur en cassation vise la violation de l'article 307 (9), dernier alinéa, du Code de la sécurité sociale, ou s'il vise la violation de dispositions de la Constitution, ainsi que de la ConvEDH, ou s'il vise la violation simultanée de cette variété de dispositions.

Pour le surplus, l'architecture du moyen se heurte aux exigences de formulation édictées sous peine d'irrecevabilité à l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, en ce qu'en termes de pur libellé du moyen, le demandeur en cassation ne formule ni grief, ni critique.

Pareilles omissions flagrantes ne pouvant être réparées par des développements en droits ou autres, il est prohibé de puiser dans l'exposé suivant l'articulation du moyen, lequel est en l'occurrence constitutif d'un amalgame de reproductions de textes et de développements non structurés et abstraits, et qui, en tant que tel, se heurte davantage aux exigences de recevabilité.

Rien que sous cette considération, le moyen sous examen est irrecevable et devrait ne pas mériter d'autres commentaires.

En ordre subsidiaire, c'est seulement par le biais des énumérations et exposés subséquents que le lecteur comprend que, concernant la violation alléguée du droit constitutionnel, le

demandeur en cassation vise la violation de l'article 15 de la Constitution et semble vouloir soulever l'inconstitutionnalité de l'article 307(9) alinéa 3 par rapport au principe de l'égalité de tous devant la loi, et que, concernant la violation du droit européen, il vise la violation de la ConvEDH en ses articles 8 et 14, tout comme la violation de l'article 20 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 10 de la directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 et, finalement, des principes 5 et 9 du Socle européen des droits sociaux, avec la conclusion, semble-t-il, que la lecture stricte et littérale par le CSSS de l'article 307 (9) alinéa 3 se heurterait aux prédites dispositions qui auraient dû l'amener à comprendre la terminologie « changement d'employeur » dans le sens de changement de statut professionnel ou d'activité professionnelle.

En ce que le moyen, lu conjointement avec les développements subséquents, article cumulativement la violation

- de l'article 307(9), dernier alinéa, du Code de la Sécurité sociale, visant une dérogation au principe de restitution des indemnités de congé parental touchées,
- de l'article 15 de la Constitution consacrant le principe que tout citoyen luxembourgeois bénéficie du même traitement devant la loi, tout comme le principe de l'égalité de genre avec l'obligation positive pour l'Etat d'agir activement pour éliminer les obstacles concrets qui persistent en matière d'égalité entre femmes et hommes,
- des articles 8 et 14 de la ConvEDH, impliquant que l'État facilite l'exercice effectif des responsabilités parentales et consacrant le principe de non-discrimination dans la jouissance des droits garantis,
- de l'article 20 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne affirmant le principe fondamental que toute personne doit être traitée de manière égale par la loi, sans discrimination,
- de l'article 10 de la directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, et,
- finalement, des principes 5 et 9 du Socle européen des droits sociaux,

il mélange une ribambelle de cas d'ouverture distincts fondés sur des normes distinctes, chacun des articles dont violation correspondent à des règles autonomes et impliquant des conditions et critères d'application propres. En ce que le moyen est complexe, il est irrecevable pour se heurter une fois de plus à l'article 10, alinéa 2, de la loi prédite loi modifiée du 18 février 1885, portant, sous peine d'irrecevabilité, prohibition du cumul de plusieurs cas d'ouverture.

Dans un ordre d'idées encore plus subsidiaire, force est de constater que le demandeur en cassation a omis d'invoquer devant le CSSS l'application des prédites normes, partant n'a pas appelé le CSSS à examiner la dérogation prévue à l'article 307(9), dernier alinéa, du Code de la sécurité sociale à la lumière desdites dispositions d'ordre constitutionnel et européen dont la violation est alléguée pour la première fois devant Votre Cour. Il n'a pas avancé devant le CSSS de différence de traitement dans son chef en tant que source d'inégalité de tous devant la loi et il n'a pas non plus appelé le CSSS de procéder par voie de question préjudicielle à soumettre à la Cour constitutionnelle par rapport à une violation du principe d'égalité de tous devant la loi, ni d'ailleurs non plus la Cour régulatrice.

En principe les moyens nouveaux sont irrecevables, sauf s'ils sont de pur droit en ce qu'ils peuvent être jugés sur base de l'arrêt attaqué.

Dès lors que l'examen d'une inégalité requiert l'appréciation et la comparaison de situations d'ordre factuel^[5], le moyen sous examen, en ce qu'il a trait à la violation de l'article 15 de la Constitution, invoqué pour la première fois en instance de cassation, est mélangé de fait et de droit, partant nouveau et à déclarer irrecevable à ce titre. En effet, en l'occurrence, la violation alléguée ne ressort pas directement des constatations de l'arrêt attaqué, qui a relevé de façon abstraite le changement du statut d'indépendant au statut de salarié sans aucune considération factuelle, si bien qu'elle nécessite un examen de circonstances de fait permettant d'apprécier en quoi concrètement la situation d'un travailleur indépendant et celle d'un salarié, statuts a priori de nature différente (p.ex par rapport aux liens de subordination, droits d'assurance et de pension, horaires de travail, etc.) pourrait être objectivement comparable par rapport à la notion de changement d'employeur visée à l'article 307 (9) alinéa du Code de la sécurité sociale.

Pour autant que le moyen a également trait à des « *violations du droit européen* », il est également irrecevable pour être nouveau et mélangé de droit et de fait. Rien que pour être complet, il y a lieu de rajouter que :

- l'article 8 de la ConvEDH, en ce qu'il a trait **au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance, est étranger au litige cantonné à la seule question d'ordre patrimonial de la restitution ou non d'indemnités de congé parental ; une violation de l'article 8, en combinaison avec l'article 14 de la ConvEDH ne se conçoit dès lors pas ;**
- la directive européenne (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, transposée en droit interne^[6], a certes apporté des modifications en droit du travail, pourtant elles sont toutes étrangères

au principe de la restitution des indemnités touchées en cas d'interruption volontaire du congé parental et des dérogations y relatives, prévus à l'article 307(9) sous ses alinéas 1 à 3 ;

- en ce que le litige soumis à la Cour d'appel n'a pas appelé la mise en œuvre du droit de l'Union Européenne, les dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sont également étrangères à l'arrêt dont pourvoi ;
- il en est de même des principes énumérés au Socle européen des droits sociaux (SEDS) ; proclamé en 2017 par le Parlement européen, le Conseil et la Commission, le SEDS, instrument politique énonçant des principes et droits dans des domaines comme l'emploi, la protection sociale, l'égalité ou les conditions de travail, ne crée pas d'obligations juridiques directement opposables ni aux particuliers, ni aux juridictions nationales.

Conclusion :

déclarer recevable le pourvoi, le rejeter pour le surplus,

Luxembourg, le 21 mai 2026

Pour le Procureur général d'Etat
le 1^{er} avocat général

Monique SCHMITZ

^[1] par décision du 22 avril 2024 ;

^[2] cf. p. 6 de l'arrêt dont pourvoi ;

^[3] cf. p. 5, alinéa 3 ;

^[4] l'article 306 (2) du Code de la sécurité sociale énonce :

« (...) »

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption, à condition

a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1er, alinéa 1, sous 4) ou 5) ;

b) qu'il 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 sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé

parental ou réduit son activité professionnelle conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, en cas de congé parental fractionné;

c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

En cas d'exercice de plusieurs activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, le travailleur non salarié a droit à un congé parental conformément aux dispositions de l'article L. 234-44, paragraphe 1er, du Code du travail.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse nationale de santé pour les professions visées à l'article 1er, alinéa 1, sous 4) et 5) du présent Code.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 à L. 234-47 du Code du travail. »

^[5] CCass, n°45/13, 6. juin 2013, n° 3184 du registre, 2^e moyen ;

^[6] cf. les lois des 15 août 2023 et 29 juillet 2023 portant entre autres modifications du Code de travail :