GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG

No. du reg.: ADEM 2024/0181 **No. : 2026/0190**

CONSEIL SUPERIEUR DE LA SECURITE SOCIALE

Audience publique du treize juillet deux mille vingt-six

Composition:

Anne-Françoise GREMLING, 1er conseiller à la Cour d'appel,	président ff
Françoise WAGENER, 1er conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Antoine SCHAUS, conseiller à la Cour d'appel,	assesseur-magistrat
Claire CLESSE,	assesseur-employeur
Romance SCHEUER,	assesseur-assuré
Kevin PIRROTTE,	secrétaire

ENTRE:

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,
appelant,
comparant par Maître Naomi KUKANSAMI, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

ET:

X, née le […], demeurant à […],
intimée,
comparant par Maître Léa RAGAZZINI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Les faits et rétroactes de l'affaire se trouvent exposés à suffisance de droit dans le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 28 juin 2024, l'arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale du 31 mars 2025 et l'arrêt de la Cour de cassation du 5 février 2026.

Les parties furent convoquées pour l'audience publique du 19 mars 2026, à laquelle l'affaire fut refixée à la demande de la partie intimée. Les parties furent reconvoquées pour l'audience du 11 juin 2026 à laquelle le rapporteur désigné fit l'exposé de l'affaire.

Maître Naomi KUKANSAMI, pour l'appelant, entendue en ses conclusions.

Maître Léa RAGAZZINI, pour l'intimée, entendue 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 :

Suivant décision rendue le 19 mars 2012 par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, X a fait l'objet d'un reclassement interne auprès de son employeur, la société anonyme SOCIÉTÉ 1 (ci-après la SOCIÉTÉ 1).

En date du 29 mars 2012, X et la SOCIÉTÉ 1 ont signé un avenant au contrat de travail pour limiter à vingt heures de travail par semaine les heures de travail à prester.

Par courrier du 31 mai 2019, X a été licenciée pour motifs économiques.

Le délai de préavis de douze mois, applicable au vu de l'ancienneté de X, sur base de la Convention collective de travail des salariés de banques, s'est étendu du 1er juin 2019 au 31 mai 2020.

Suivant la lettre de licenciement, la salariée a bénéficié d'une dispense de travail au cours de la période de préavis.

Le 31 mai 2019, X et la SOCIÉTÉ 1 ont également signé une transaction, aux termes de laquelle X s'est notamment engagée à ne pas contester en justice le licenciement intervenu à son égard.

La transaction contenait, par ailleurs, plusieurs références à l'accord d'entreprise (« *Betriebsvereinbarung* »), conclu entre la banque et la délégation du personnel, et prévoyait que la signature de la transaction par la salariée permettait à cette dernière de bénéficier des avantages prévus par ledit accord.

Sur base de cet accord d'entreprise, X a choisi de convertir son indemnité de départ et ses « *indemnités volontaires* » en préavis prolongé et a opté pour un étalement de ce préavis prolongé sur une période d'un peu plus de trois ans, soit du 1er juin 2020 au 10 juin 2023 inclus.

Par décision présidentielle du 2 août 2021, l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après l'ADEM), considérant que le contrat de travail de X auprès de la société SOCIÉTÉ 1 avait pris fin à l'expiration du délai de préavis de douze mois, soit le 31 mai 2020, a dit que les conditions de l'octroi de l'indemnité compensatoire n'étaient plus remplies depuis le 1er juin 2020 et a réclamé à X le remboursement du montant de 10.234,68 euros, au motif que celui-ci avait été indument perçu à titre d'indemnité compensatoire pour la période du 1er juin 2020 au 28 février 2021.

Par décision du 13 janvier 2022, la Commission spéciale de réexamen (ci-après la CSR) a déclaré fondé le recours de X contre la décision de l'ADEM, en retenant que le paiement de l'indemnité compensatoire était à maintenir jusqu'à l'épuisement des droits de la concernée, soit le 10 juin 2023, date de l'échéance du contrat de travail, et qu'aucun remboursement n'était à effectuer.

Par jugement du 28 juin 2024, le Conseil arbitral de la sécurité sociale (ci-après le Conseil arbitral) a déclaré le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT) contre la décision de la CSR recevable mais non fondé et a confirmé cette décision, sur base de l'article L. 551-2, paragraphe 6, alinéa 5 du Code du travail.

Pour statuer ainsi, le Conseil arbitral a constaté que la conversion de l'indemnité de départ en un versement de salaires, avec une prolongation du préavis, assorti d'une dispense de travail, pour laquelle X avait opté, était prévue à l'article 12 de la « *Betriebsvereinbarung* » conclue entre la SOCIÉTÉ 1 et la délégation du personnel.

Le Conseil arbitral en a déduit que le contrat de travail de X avait perduré jusqu'au 10 juin 2023 inclus.

Le 2 août 2024, l'ETAT a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 28 juin 2024.

L'ETAT a fait valoir que l'accord d'entreprise (« *Betriebsvereinbarung* »), signé entre l'employeur et la délégation du personnel, ne lui était pas opposable et a fait valoir qu'il ne saurait être toléré que les personnes bénéficiaires d'une indemnité compensatoire puissent prolonger fictivement leur contrat de travail afin de bénéficier plus longtemps de l'indemnité compensatoire payée avec les deniers publics par l'ETAT.

X a conclu à la confirmation du jugement entrepris, tout en soulevant l'incompétence des juridictions sociales pour se prononcer sur la validité de l'accord d'entreprise et de la transaction conclue avec son employeur.

Par arrêt du 31 mars 2025, le Conseil supérieur de la sécurité sociale, autrement composé, a reçu l'appel en la forme, rejeté le moyen tiré de l'incompétence, rejeté la note de plaidoiries versée par X, déclaré l'appel fondé, partant, par réformation, dit que X ne pouvait pas prétendre à l'allocation des indemnités compensatoires au-delà du 31 mai 2020 et dit que X était tenue de rembourser la somme de 10.234,68 euros, à titre d'indemnité compensatoire perçue pour la période du 1er juin 2020 au 28 février 2021.

Pour statuer ainsi, le Conseil supérieur de la sécurité sociale, autrement composé, a dit que les juridictions de la sécurité sociale sont compétentes pour connaître des contestations qui ont pour objet le paiement d'une indemnité compensatoire de la part de l'ADEM, que le litige n'oppose pas un salarié à son employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et que les juridictions de la sécurité sociale ne sont, en l'espèce, pas saisies d'une demande en annulation d'un accord d'entreprise conclu entre la SOCIÉTÉ 1 et la délégation du personnel ou de la transaction conclue entre l'employeur et X.

Quant au fond, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a considéré que la « *Betriebsvereinbarung* » de la société SOCIÉTÉ 1 constituait un accord portant sur des sujets spécifiques liés à l'organisation du travail au sein de l'entreprise et que cet accord, tout comme la transaction conclue entre X et la société SOCIÉTÉ 1, étaient inopposables à l'ETAT.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a, dès lors, retenu que X ne pouvait pas se fonder

sur lesdits documents pour revendiquer de la part de l'ETAT le paiement des indemnités compensatoires au-delà de la fin du préavis de douze mois, soit le 31 mai 2020, pour compenser la perte financière résultant du libre choix opéré par l'intimée.

Il a ajouté que la demande de X tendant au paiement des indemnités compensatoires au-delà de la fin du préavis de douze mois n'était pas non plus fondée sur base de l'article L. 551-2, paragraphe 3 du Code du travail.

Par un mémoire signifié le 27 mai 2025 à l'ETAT et déposé le 28 mai 2025 au greffe de la Cour supérieure de justice, X a introduit un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

Dans son arrêt du 5 février 2026, la Cour de cassation, après avoir déclaré non fondés le premier moyen de cassation, tiré d'un défaut de base légale, ainsi que les deuxième et troisième moyens de cassation, tirés d'une violation des articles 64 et 65 du Nouveau Code de procédure civile, a cassé et annulé l'arrêt rendu le 31 mars 2025 par le Conseil supérieur de la sécurité sociale, en se prononçant comme suit sur les quatrième et cinquième moyens de cassation, tirés d'une violation de l'article L.551-2, paragraphes 3 et 6 du Code du travail :

« *En relevant que la demanderesse en cassation et son ancien employeur se sont mis d'accord à ce qu'à la fin du préavis légal, l'indemnité de départ soit convertie en préavis prolongé conformément à l'article 12 de l'accord d'entreprise, et en décidant que « [e]n raison de l'inopposabilité de la << Betriebsvereinbarung >> et de la transaction conclue à l'égard de l'ETAT, X ne peut pas se fonder sur lesdits documents pour revendiquer de la part de l'ETAT le paiement des indemnités compensatoires au-delà de la fin du préavis légal pour compenser la perte financière résultant du libre choix opéré par l'intimée » et que « [l]a demande de X tendant au paiement des indemnités compensatoires au-delà du 31 mai 2020, date de la fin du préavis légal, n'est pas davantage fondée sur base de l'article L. 551-2 (3) du code du travail », sans se prononcer sur la date de la fin du contrat de travail, les juges d'appel ont violé les dispositions visées aux moyens.*

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué encourt la cassation ».

Il y a partant lieu, après l'arrêt de cassation intervenu, de statuer sur le mérite de l'appel interjeté par l'ETAT.

A l'audience, l'ETAT soutient que le contrat de travail entre X et la SOCIÉTÉ 1 avait pris fin le 31 mai 2020, de sorte que l'intimée ne pouvait plus prétendre au paiement d'indemnités compensatoires à compter de cette date.

L'ETAT demande partant le rejet de la demande de X et sollicite le remboursement du montant de 10.234,68 euros, perçu par cette dernière à titre d'indemnité compensatoire perçue pour la période du 1er juin 2020 au 28 février 2021, par réformation du jugement du Conseil arbitral.

X fait plaider que son contrat de travail n'a pris fin que le 10 juin 2023 et souligne qu'elle a été affiliée à la sécurité sociale et a payé des cotisations sociales pendant la durée de son préavis prolongé.

Elle estime que les conditions pour toucher une indemnité compensatoire, prévues à l'article L. 551-2, paragraphe 3 du Code du travail, à savoir un contrat de travail en vigueur ainsi qu'une diminution de la rémunération étaient remplies jusqu'au 10 juin 2023.

Elle conclut, dès lors, à la confirmation du jugement entrepris.

Appréciation du Conseil supérieur de la sécurité sociale :

Aux termes de l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1er, première phrase du Code du travail :

« *Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension sans que cette indemnité compensatoire ne puisse être réduite suite à des augmentations ponctuelles ou linéaires légales, réglementaires ou conventionnelles du nouveau revenu mensuel et ce dans le respect des limites prévues au paragraphe 5* ».

L'article L. 551-2, paragraphe 6, alinéa 5, du Code du travail dispose que :

« *Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée, à la pension de vieillesse et à la fin du contrat de travail* ».

Etant appelé à se prononcer sur la question de savoir jusqu'à quelle date l'intimée pouvait prétendre au paiement de l'indemnité compensatoire, en application de l'article précité, le Conseil supérieur de la sécurité sociale doit analyser si la relation entre X et la SOCIÉTÉ 1 était encore à qualifier de contrat de travail entre le 1er juin 2020 et le 10 juin 2023.

Avant l'expiration, en date du 31 mai 2020, de son délai de préavis de 12 mois, X a opté pour la conversion de son indemnité de départ prévue par la Convention collective (« *gesetzliche/tarifliche Abgangsentschädigung* ») et des « *indemnités volontaires* » (« *freiwillige Entschädigungen* ») en période de préavis prolongée (« *verlängerte Kündigunsfrist* ») et pour l'étalement (« *Strecken* ») de cette période de préavis prolongée jusqu'au 10 juin 2023, impliquant le versement de salaires mensuels proportionnellement réduits, sur base de l'article 12 dudit accord d'entreprise, qui se lit comme suit :

« *Sollte ein entlassener Mitarbeiter am Ende der gesetzlichen/tariflichen Kündigungsfrist noch keine Neubeschäftigung als Angestellter oder in Form der Selbständigkeit angetreten haben, kann er die ihm unter Artikel 7.1 der freiwilligen Entschädigungen zustehenden Monate und/oder die unter Punkt 6 genannte gesetzliche/tarifliche Entschädigung in eine verlängerte Kündigungsfrist umwandeln (die verlängerte Kündigungsfrist genannt), wobei die Anzahl an Monaten um den Prozentsatz der durch diese Konfiguration für den Arbeitgeber zusätzlich entstehenden Arbeitgebersozialabgaben reduziert wird (gemäß dem derzeit anwendbaren Prozentsatz der Arbeitgebersozialabgaben würde die Dauer der verlängerten Kündigungsfrist also um ca. 14 % reduziert).*

(…)
Die Zahlungen während der verlängerten Kündigungsfrist erfolgen als Monatsgehälter (…), auf Basis des unter Artikel 2.3. beschriebenen Monatsgehalts.
(…)
Eine Alternative zu dieser verlängerten Kündigungsfrist auf Basis des unter Artikel 2.3 beschriebenen Monatsgehalts ist am Ende dieses Artikels 12 beschrieben.
(…)
Als Alternative zu dieser verlängerten Kündigungsfrist auf Basis des unter Artikel 2.3 beschriebenen Monatsgehalts, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, die verlängerte

Kündigungsfrist auf Basis eines von ihm in der Höhe bestimmten (reduzierten) Monatsgehaltes zu „strecken“, dies jedoch für eine maximale zusätzliche Zeitdauer von 12 Monaten über die initiale Verlängerungszeitspanne hinaus. Es gilt gleichermaßen, dass die zusätzlich entstehenden Sozialabgaben durch den Mitarbeiter zu tragen sind und die Alternative kostenneutral für die SOCIÉTÉ 1 S.A. sein muss. »

L'article L. 121-3 du Code de travail autorise les parties à un contrat de travail à déroger aux dispositions du Livre Ier, Titre II du Code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Ainsi, l'employeur et le salarié peuvent convenir en faveur du salarié d'un délai de préavis plus long que celui issu de la loi.

Ils peuvent pareillement convenir que le salarié est dispensé de travailler au cours du délai de préavis prolongé.

Aux termes d'un courrier du 29 juin 2021, la société SOCIÉTÉ 1 a confirmé à X qu'elle se trouve dans une relation de travail dénoncée (« *in einem gekündigten Arbeitsverhältnis* »), que, conformément à l'accord d'entreprise, elle est en train de convertir son indemnité de départ en versement de salaires et que le délai de son préavis est prolongé du 1er juin 2020 au 10 juin 2023 inclus.

Il résulte encore du dossier que X a reçu des fiches de salaire jusqu'au mois de juin 2023 et qu'elle a été affiliée au Centre commun de la sécurité sociale comme salariée de la SOCIÉTÉ 1 jusqu'au 10 juin 2023.

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir, à l'instar de la CSR et du Conseil arbitral, que le contrat de travail entre X et la SOCIÉTÉ 1 a pris fin le 10 juin 2023.

En application de l'article L. 551-2, paragraphe 6, alinéa 5, du Code du travail, précité, X était partant en droit de percevoir une indemnité compensatoire jusqu'au 10 juin 2023.

Il se pose cependant la question du montant de l'indemnité compensatoire redue par l'ETAT à X au cours de la période du 1er juin 2020 au 10 juin 2023.

Il est rappelé que l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1er du Code du travail est applicable « *au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération.* »

La diminution de la rémunération de X en raison de son reclassement professionnel en 2012, lequel avait impliqué une réduction du temps de travail de l'assurée, avait donné lieu au paiement d'une indemnité compensatoire sur base de l'article précité à partir du 20 mars 2012.

Au cours de la période de préavis qui avait pris fin le 31 mai 2020, le salaire mensuel brut payé à X par l'employeur s'élevait en dernier lieu au montant de 4.004,38 euros (cf. fiche de salaire du mois d'avril 2020).

En 2020, X a fait le choix de bénéficier des stipulations de l'article 12 de la « *Betriebsvereinbarung* », en convertissant les indemnités auxquelles se réfèrent les articles 6 et 7.1 de cet accord, en période de préavis prolongée, commençant à courir le 1er juin 2020, et en étalant cette période de préavis prolongée sur trois ans et dix jours.

Cet étalement a entraîné une réduction proportionnelle des versements mensuels à payer à X par son employeur, tel qu'il résulte des fiches de salaire concernant la période en cause.

Ainsi, le salaire mensuel brut payé par l'employeur a été réduit au montant de 2.616,76 euros à partir du mois de juin 2020 (cf. fiche de salaire du mois de juin 2020).

Cette diminution supplémentaire de la rémunération de X résultait, dès lors, d'un accord conclu entre celle-ci et la société SOCIÉTÉ 1 et ne présentait pas le moindre lien avec le reclassement interne de la salariée, au sens de l'article L. 551-2, paragraphe 3, alinéa 1er du Code du travail.

L'ETAT ne saurait partant pas être tenu de combler cette perte de revenus supplémentaire, à laquelle X a librement consenti, dans le but d'étaler (« *strecken* ») son préavis prolongé sur une période d'un peu plus de trois ans.

Il s'ensuit que la réduction du salaire à payer par l'employeur du 1er juin 2020 au 10 juin 2023 doit s'accompagner d'une réduction proportionnelle de l'indemnité compensatoire mensuelle à payer par l'ETAT au cours de la même période, en ce sens que le montant total des indemnités compensatoires redues par l'ETAT pour la période du 1er juin 2020 au 10 juin 2023, fin du contrat de travail, ne peut dépasser le montant total des indemnités compensatoires que X aurait perçues au cours de la période de préavis prolongée théorique (« *verlängerte Kündigungsfrist* »), résultant de la conversion de l'indemnité de départ et des « *indemnités volontaires* », prévue à l'article 12, alinéa 1er de la « *Betriebsvereinbarung* », si elle n'avait pas opté pour l'extension de cette période de préavis prolongée sur une période d'un peu plus de trois ans et pour la réduction proportionnelle de sa rémunération, sur base de l'article 12, dernier alinéa.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale ne disposant pas des informations nécessaires à ce sujet, il y a lieu de surseoir à statuer pour permettre à X de fournir tous renseignements utiles et de verser toutes pièces et un décompte, pour déterminer la durée de cette période de préavis prolongée théorique.

Par ces motifs,

le Conseil supérieur de la sécurité sociale,

statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat désigné,

vu l'arrêt de la Cour de cassation du 5 février 2026,

avant tout autre progrès en cause :

enjoint à X de fournir au Conseil supérieur de la sécurité sociale pour le 15 octobre 2026 au plus tard, tous renseignements utiles et de verser toutes pièces et un décompte, pour déterminer la durée de la période de préavis prolongée théorique (« *verlängerte Kündigungsfrist* ») résultant de la conversion de l'indemnité de départ et des « *indemnités volontaires* », prévue à l'article 12, alinéa 1er de la « *Betriebsvereinbarung* » de la société anonyme SOCIÉTÉ 1,

fixe l'affaire au rôle général,

réserve le surplus.

La lecture du présent arrêt a été faite à l’audience publique du 13 juillet 2026 par le Président du siège Anne-Françoise GREMLING, en présence de Sandra KLAUNER, secrétaire.

Le Président ff, Le Secrétaire,