

N° 5161<sup>13</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

**PROJET DE LOI**

portant modification

1. de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
4. du Code de Travail

\* \* \*

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (28.7.2006).....	1
2) Texte coordonné.....	4

\*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(28.7.2006)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre quatre amendements parlementaires à apporter au projet de loi sous rubrique respectivement aux amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005, tels que la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse les a adoptés dans sa réunion du 27 juillet 2006.

\*

La présente proposition d'amendements a pour objet d'adapter le texte du projet de loi aux évolutions législatives récentes et de redresser un certain nombre d'erreurs matérielles qui ont pu être constatées notamment au niveau des différentes séries d'amendements.

*Amendement 1: Intitulé du projet de loi*

L'intitulé est modifié comme suit:

„Projet de loi portant modification

1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
4. du Code du Travail“.

*Commentaire*

En date du 21 juillet 2005, le Gouvernement a introduit une série d'amendements au texte du projet de loi sous rubrique. Un de ces amendements consiste à compléter le titre du projet de loi par un quatrième point se référant à la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Or, le 13 juillet 2006, la Chambre des Députés vient d'adopter les projets de loi 5346 et 5420 portant introduction d'un Code du Travail en droit luxembourgeois et abrogeant un certain nombre de textes législatifs, dont la loi modifiée du 24 mai 1989 précitée.

Il s'ensuit qu'il convient de modifier l'intitulé du projet de loi qui ne saurait se rapporter à une loi qui vient d'être abrogée.

Le libellé proposé se réfère au Code du Travail.

*Amendement 2: Article 8 (1), première phrase*

La première phrase de l'article 8 est modifiée comme suit:

„Pendant la durée du congé parental, à l'exception de celui visé à l'article 10 paragraphe 6 et à l'article 21, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“ qui est fixée à 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel.“

*Commentaire*

Compte tenu du fait que la loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements et modifiant 1. l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 2. la loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements; 3. la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet: 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge; 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance; 4. la loi modifiée du 30 avril 1980 portant création d'une allocation de maternité; 5. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 6. la loi modifiée du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 7. la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation; 8. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 9. la loi du 28 juin 2002 portant création d'un forfait d'éducation, a entre-temps modifié le premier paragraphe de l'article 8 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, il échet d'ajuster l'amendement gouvernemental du 1er juin 2006 aux nouvelles dispositions „index“.

La loi du 27 juin 2006 a abrogé le système actuel d'indexation des différentes prestations familiales et de l'indemnité de congé parental. Désormais, les montants de ces prestations et indemnités sont fixés à leur valeur nominale et directement dans la loi. L'indemnité pécuniaire forfaitaire versée pendant le congé parental sera ainsi de 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et de 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel.

*Amendement 3: Article II tel qu'il résulte des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005*

L'article II des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 devient l'article 22 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

(article 22 sub Article I. La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est modifiée comme suit:). Il s'ensuit que la numérotation suivante doit également être modifiée. Ainsi, l'article III du texte du projet de loi tel qu'amendé devient l'article II, l'article IV devient l'article III et l'article V devient l'article IV.

*Amendement 4: Article V tel qu'il résulte des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005  
(Article IV nouveau suivant l'amendement 3 précité)*

**Art. IV.**– Le Code du Travail est modifié comme suit:

1. Le paragraphe (2) de l'article L. 122-1 du Code du Travail est complété d'une phrase finale de la teneur suivante:  
„Le remplacement d'un salarié absent ...“
2. Le point 3) du paragraphe (1) de l'article L. 122-2 du Code du Travail est complété par la phrase suivante:  
„au cas où il s'agit d'un remplacement ...“
3. L'article L. 122-3 du Code du Travail est complété de deux paragraphes (2) et (3) de la teneur suivante, le texte actuel devenant le paragraphe (1):  
„(2) Le contrat ayant pour objet ...  
  
(3) Le contrat ayant pour objet le remplacement ...“

*Commentaire*

Suite à l'abrogation de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et de l'introduction d'un Code du Travail, il échet de remplacer les références aux différentes dispositions de la loi de 1989, que l'article sous rubrique entend modifier ou compléter, par celles correspondantes du Code du Travail.

*Remarque: Rectification d'une erreur matérielle*

Une erreur matérielle s'est glissée dans l'amendement 11 des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. L'amendement en cause entend modifier les paragraphes (5) et (6) de l'article 9 du projet de loi. Or, il se réfère en réalité aux paragraphes (5) et (6) de l'article 10.

## TEXTE COORDONNE

### PROJET DE LOI portant modification

1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
4. du Code du Travail

**Art. I.**– La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est modifiée comme suit:

#### *„Chapitre 1er.– Le congé parental*

**Art. 1er.**– (1) Il est institué un congé spécial dit „congé parental“, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée „le parent“, pour autant qu'elle

- est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental,
  - soit à son propre compte;
  - soit auprès d'un même employeur légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg, moyennant titre d'engagement ou contrat de travail ou d'apprentissage, pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail et est détenteur d'un tel titre ou contrat pendant toute la durée du congé parental;
- est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1er sous 1, 2, 4, 5 et 10 du code des assurances sociales;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 3, paragraphe (3) et au moins à partir de la date prévue à l'article 4, paragraphe (2) pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 3, paragraphe (4) et s'adonne principalement à leur éducation 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 ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

(2) La condition d'occupation et 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.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement ou un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe (1) ci-avant.

La condition d'occupation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession ou fusion d'entreprise le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail au Luxembourg.

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 de l'accord du nouvel employeur. Si le changement d'employeur intervient pendant le congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1), alinéa 2, 2e tiret, les salariés occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois sont admis au bénéfice du congé parental lorsqu'ils sont détachés sur un lieu de travail situé à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié la durée prévue au contrat de travail ou au titre d'engagement. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

(4) Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent; est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er (4) et (5) du code des assurances sociales.

(5) Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

**Art. 2.**— Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent par analogie aux indépendants.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie.

**Art. 3.**— (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles 21 et 33 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(2) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux ce congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Toutefois, au cas où le congé au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la présente loi est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours, sous réserve de la limite d'âge prévue à l'article 1er, paragraphe (1).

Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(3) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef et du droit au congé parental et de l'indemnité dudit congé parental.

Par exception à l'alinéa 1er de la présente disposition, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la 9e semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

(5) Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise ou administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(6) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(7) Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

(8) Les modalités d'application du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

**Art. 4.-** (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (3) doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (3) doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (4), doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse Nationale des Prestations Familiales dans les délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

**Art. 5.–** (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les forme et délai prévus, sauf dans les cas visés à l'article 3, paragraphe (6).

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe (3) ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines. Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de 2 mois est porté à 6 mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

**Art. 6.–** (1) Pendant la durée de congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant,

la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Cette disposition s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article 21, alinéa 2 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information au sens de l'alinéa 1 qui précède ou de la notification de la démission conformément à l'alinéa 2 qui précède constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

(5) Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(6) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, paragraphe (3), alinéa 1, 1<sup>ère</sup> phrase, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

L'apprenti peut demander le report du congé parental visé ci-avant s'il prouve que par le fait du congé, il doit doubler l'année de formation en cours ou qu'il n'est pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Cette demande se fait dans la même forme que la demande prévue à l'article 4 et est transmise en copie à la Caisse nationale des prestations familiales.

Dans ces cas, le congé parental est accordé aux deux parents conformément à l'article 3, paragraphe (4).

(7) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(8) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 1er, paragraphe (1), alinéa 2, 2<sup>e</sup> tiret ci-avant.

(9) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

(10) En exécution de l'article 4bis de la loi du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail, les travailleurs bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(11) Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations, ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

Les mesures prévues ne peuvent pas avoir pour but ou pour effet la participation du travailleur au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à dommages-intérêts au profit du travailleur.

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

**Art. 7.-** (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

**Art. 8.-** (1) Pendant la durée du congé parental, à l'exception de celui visé à l'article 10 paragraphe 6 et à l'article 21, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“ qui est fixée à 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la caisse du montant mensuel de l'indemnité prévue au paragraphe (1) du présent article. La part patronale de la cotisation d'assurance maladie est dans tous les cas à charge de la caisse. L'abattement pour la cotisation d'assurance dépendance est déduit forfaitairement pour toutes les catégories d'assurés.

(3) L'indemnité est mise en compte intégralement en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(4) L'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est suspendu. Toutefois, en cas de congé parental à temps partiel, ce droit est maintenu pour la durée de travail restante.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le paiement de l'indemnité cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée dans les cas où le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non-salarié.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 14, paragraphe (5) de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

(6) En cas de cessation du congé parental, le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(7) Toutefois, en cas de violation des dispositions de l'article 1er, paragraphe (1) et de l'article 3, paragraphe (1) première phrase et notamment en cas

- a) de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté, les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale. Par exception, lorsqu'en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date restent acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

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.

(8) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent article.

**Art. 9.-** (1) Le paiement de l'indemnité visée à l'article 8 incombe à la Caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après „la Caisse“. Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 4 paragraphe (1), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu à l'article 5, paragraphe (2) pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 4 paragraphe (2).

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande et notifiée à la caisse conformément à l'article 4, paragraphe (3).

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 5 ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe (2), un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, en l'occurrence sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisme gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le congé demandé en vertu de l'article 3 paragraphe (3), la caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. En même temps, elle en informe utilement l'employeur du parent salarié et l'Administration de l'Emploi.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental et à solliciter l'allocation d'éducation en lieu et place de l'indemnité définie à l'article 8. Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplé-

mentaire prévue à l'article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, le président du comité directeur de la caisse nationale des prestations familiales peut convertir à tout moment l'indemnité définie à l'article 8 en allocation d'éducation pour autant que les conditions d'octroi de cette allocation sont remplies. Les mensualités de l'indemnité déjà versées sont soit restituées, soit compensées avec l'allocation d'éducation. La part des cotisations à charge de la caisse donne lieu à restitution.

Lorsque la caisse constate que l'une des conditions prévues à l'article 1er n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt le parent concerné par décision motivée et recommandée à la poste avec copie à l'employeur. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, paragraphe (3), alinéa 6.

(5) L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la caisse est terminée.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

**Art. 10.**– (1) L'indemnité accordée pour le congé prévu à l'article 3, paragraphe (3) (pris en premier lieu) n'est cumulable ni avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature, ni avec une prestation non luxembourgeoise due au titre d'un congé parental, accordées pour le ou les mêmes enfants, à l'exception de l'allocation d'éducation prolongée pour un groupe de trois enfants ou plus ou pour un enfant handicapé, ou d'une prestation non luxembourgeoise équivalente.

(2) Au cas où l'un des parents demande et accepte, nonobstant l'interdiction de cumul et même postérieurement à la cessation du paiement de l'indemnité, une prestation non luxembourgeoise telle que visée à l'alinéa précédent pour la période jusqu'à l'âge de 2 ans de l'enfant, les mensualités de l'indemnité déjà versées donnent lieu à restitution. En cas de cumul avec une allocation d'éducation prévue par la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation, l'indemnité accordée pour le congé parental est maintenue et le montant de l'allocation d'éducation déjà versé est compensé avec les mensualités de l'indemnité à échoir. A défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(3) Le parent qui a bénéficié de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature n'a plus droit, pour le même enfant, à l'indemnité accordée pour le congé prévu à l'article 3, paragraphe (4).

(4) L'indemnité accordée pour le congé prévu à l'article 3, paragraphe (4) (pris en deuxième lieu) ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le ou les mêmes enfants, à l'exception de l'allocation d'éducation prolongée pour un groupe de trois enfants ou plus ou pour un enfant handicapé ou d'une prestation non luxembourgeoise équivalente. Au cas où les deux prestations sont demandées pour la même période, seule l'indemnité de congé parental est versée. Le montant cor-

respondant aux mensualités de l'allocation d'éducation ou de la prestation non luxembourgeoise déjà versées cumulativement avec l'indemnité accordée pour le congé parental est compensé avec les mensualités de l'indemnité à échoir. A défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(5) En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent pour deux enfants différents, les mensualités de l'allocation d'éducation échues pendant la durée du congé parental sont suspendues. Le montant mensuel de l'allocation de même nature versée au titre d'un régime non luxembourgeois est déduit du montant mensuel de l'indemnité accordée pour le congé parental jusqu'à concurrence de six mensualités par enfant. A défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(6) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1er du paragraphe 3 de l'article 3 mais pour autant que les autres conditions prévues par la présente loi soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de 3 mois. Pour l'application de la présente disposition, les paragraphes 2 et 4 de l'article 21 sont applicables.

**Art. 11.**– (1) L'indemnité définie à l'article 8 peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes pour couvrir:

- 1° des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé;
- 2° les créances qui compètent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé;
- 3° les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction, l'acquisition, l'équipement ou l'amélioration d'un logement familial;
- 4° une avance qui a été faite au parent par une institution de sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

**Art. 12.**– Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

**Art. 13.**– (1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor.

### **Chapitre 2.**– *Le congé pour raisons familiales*

**Art. 14.**– Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales“.

**Art. 15.**– Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le travailleur salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

**Art. 16.**– La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an. La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

**Art. 17.**– L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci. Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**Art. 18.**– (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article 17 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté. Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 et de l'article 34, paragraphe (2), 2) troisième alinéa de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe (2) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article 17, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article 35, paragraphe (3), sous 2. de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit de l'employé privé le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

**Art. 19.**– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail. Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

### **Chapitre 3.– Dispositions transitoires et finales**

**Art. 20.**– Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux congés parentaux dont la demande est introduite auprès de l'employeur après la mise en vigueur de la présente loi.

Les congés parentaux antérieurement demandés restent soumis aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la présente loi, sauf en ce qui concerne l'article 7, (2) de la présente loi qui s'applique aux congés parentaux en cours à cette date.

**Art. 21.**– (1) Par dérogation à la condition d'âge prévue à l'article 1er, a) et sous réserve des paragraphes (2) à (3), les dispositions de l'article 1er, de l'article 3 alinéas 1, 2 et 3, 1ère phrase, de l'article 4, paragraphe (2), ainsi que des articles 6 et 7 peuvent être invoquées, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur des présentes dispositions, par les parents salariés élevant dans leur foyer des enfants qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 5 ans à la date du 1er janvier 1999, pour autant qu'ils n'ont pas encore bénéficié de congé parental pour les mêmes enfants.

(2) Le parent concerné notifie sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, dans un délai de six mois au plus tard à partir de la mise en application des présentes dispositions. L'employeur est tenu d'accorder le congé parental ainsi demandé.

(3) Par exception aux dispositions de l'article 4, la durée du congé est laissée au choix du parent sans pouvoir être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois. Le congé doit être entamé avant l'expiration de l'année qui suit l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

(4) La demande de congé parental, dûment certifiée par l'employeur, est transmise à la Caisse nationale des prestations familiales qui prend à sa charge la part patronale de la cotisation d'assurance maladie couvrant les prestations en nature pendant la durée effective du congé parental.

**Art. 22.**– Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux congés parentaux dont la demande est introduite auprès de l'employeur après la mise en vigueur de la présente loi.

Les congés parentaux antérieurement demandés restent soumis aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la présente loi, sauf en ce qui concerne l'article 7, (2) de la présente loi qui s'applique aux congés parentaux en cours à cette date.“

**Art. II.**– La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales est modifiée comme suit:

1. A l'article 6 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, il est ajouté un alinéa 13 nouveau, libellé comme suit:

„(13) Les images électroniques archivées définitivement sur disque optique numérique non réinscriptible dans le cadre du système de gestion électronique de documents de la caisse conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images constituée de copies numérisées de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales de la caisse. Celle-ci est autorisée à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède.

Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard.“

2. A l'article 23, le paragraphe (4) est complété comme suit:

„Le paiement effectué conformément à l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales par virement bancaire ou postal sur le compte indiqué par l'attributaire ou par assignation postale à son domicile est réputé fait avec effet libératoire. Lorsque le paiement n'est pas possible suivant les modalités y prévues, la caisse est autorisée à ouvrir d'office un compte bancaire ou chèque postal au nom et pour le compte de l'attributaire.“

**Art. III.**– La loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel est modifiée comme suit:

A l'article 2 sub (I) „organisme de sécurité sociale“, les termes „le congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

**Art. IV.**– Le Code du Travail est modifié comme suit:

1. Le paragraphe (2) de l'article L. 122-1 du Code du Travail est complété d'une phrase finale de la teneur suivante:

„Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé pour raisons familiales ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.“

2. Le point 3) du paragraphe (1) de l'article L. 122-2 du Code du Travail est complété par la phrase suivante:

„au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;“

3. L'article L. 122-3 du Code du Travail est complété de deux paragraphes (2) et (3) de la teneur suivante, le texte actuel devenant le paragraphe (1):

„(2) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débiter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

(3) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débiter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.“

\*

Au nom de la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser les amendements ci-dessus par le Conseil d'Etat dans le cadre de l'élaboration de son avis complémentaire sur l'ensemble des amendements gouvernementaux et parlementaires.

Copie de la présente est adressée pour information à Mme Octavie Modert, Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement et à Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Lucien WEILER

