



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5161

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 ;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Date de dépôt : 20-05-2003

Date de l'avis du Conseil d'État : 24-10-2006

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
19-12-2006	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
20-05-2003	Déposé	5161/00	<u>7</u>
08-10-2003	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (8.10.2003)	5161/01	<u>26</u>
22-10-2003	Avis de la Chambre des Employés privés (22.10.2003)	5161/03	<u>29</u>
07-11-2003	Avis de la Chambre de Travail (7.11.2003)	5161/02	<u>34</u>
04-03-2004	Avis du Comité du Travail Féminin (4.3.2004)	5161/05	<u>39</u>
30-03-2004	Avis du Conseil d'Etat (30.3.2004)	5161/04	<u>44</u>
05-05-2004	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (5.5.2004)	5161/06	<u>53</u>
21-07-2005	Amendements gouvernementaux (21.7.2005) 1) Exposé des motifs 2) Texte des amendements avec commentaire 3) Texte coordonné 4) Commentaire	5161/07	<u>60</u>
26-10-2005	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse	5161/08	<u>104</u>
09-12-2005	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse	5161/09	<u>107</u>
09-12-2005	Avis de la Chambre de Travail (9.12.2005)	5161/10	<u>112</u>
16-12-2005	1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi amendé (16.12.2005) 2) Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers sur le projet de loi ame [...]	5161/16	<u>117</u>
18-04-2006	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (18.4.2006)	5161/11	<u>124</u>
01-06-2006	Amendement gouvernemental 1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (1.6.2006) 2) Texte de l'amendement 3) Exposé des motif [...]	5161/12	<u>133</u>
28-07-2006	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse	5161/13	<u>138</u>
28-09-2006	Avis de la Chambre des Employés Privés (28.9.2006)	5161/14	<u>155</u>
24-10-2006	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (24.10.2006)	5161/15	<u>164</u>
05-12-2006	Rapport de commission(s) : Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse Rapporteur(s) : Monsieur Jean-Paul Schaaf	5161/17	<u>185</u>

Date	Description	Nom du document	Page
13-12-2006	Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (13.12.2006)	5161/18	<u>226</u>
20-12-2006	Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (20.12.2006) - Nouvelle version du texte	5161/19	<u>229</u>
21-12-2006	Dépêche du Président du Conseil d'Etat au Président de la Chambre des Députés (21.12.2006)	5161/20	<u>250</u>
22-12-2006	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (22-12-2006) Evacué par dispense du second vote (22-12-2006)	5161/21	<u>253</u>
31-12-2006	Publié au Mémorial A n°242 en page 4838	5161	<u>256</u>

Résumé

5161

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 ;**
5. **de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
6. **de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

RESUME

Le projet de loi sous rubrique a pour objet essentiel de modifier et de préciser les dispositions légales relatives au congé parental telles qu'elles résultent de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raison familiales, et ce afin de pallier aux difficultés d'interprétation et d'application pratiques. Ce faisant, la mise en œuvre des nouveaux instruments s'en trouvera améliorée.

Le congé parental fut institué au niveau européen par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui a repris l'accord-cadre conclu en la matière par l'UNICE, le CEEP et le CES et qui prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Ladite directive fut transposée au Luxembourg par la loi du 12 février 1999. Au départ, il était prévu que les partenaires sociaux introduisent le congé parental via un accord collectif. Ces derniers n'étant pas parvenus à trouver un compromis, le Gouvernement a dû intervenir par le biais d'une loi. La loi du 12 février 1999 a fait l'objet d'une évaluation en novembre 2002, conformément à ce qui avait été prévu par la loi elle-même.

Au vu des résultats de l'étude et compte tenu du fait que la majorité des partenaires sociaux et de la population se sont prononcés pour le maintien des dispositions relatives au congé parental, le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental et le congé pour raisons familiales et de les maintenir au-delà du 31 juillet 2003. Il est rappelé dans ce contexte que l'article 19 de la loi du 12 février 1999 a non seulement prévu que les dispositions relatives aux différents congés institués soient évaluées, mais aussi que la durée du congé parental soit automatiquement réduite en l'absence de l'entrée en vigueur avant le 31 juillet 2003 d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel. Le Gouvernement, ensemble avec les partenaires sociaux, a encore suggéré à cette occasion de clarifier le cadre juridique du congé parental afin de résoudre, dans la mesure du possible, les problèmes d'organisation rencontrés par les entreprises dans la gestion du congé parental.

Le projet de loi sous rubrique apporte un certain nombre d'innovations et de modifications majeures:

1. Intégration des dispositions relatives au congé parental dans le Code du travail et au niveau des législations relatives au statut des agents du secteur public ;
2. Précision du critère de base du droit du congé parental ;
3. Subordination du droit au congé parental au maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé parental ;
4. Atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue ;
5. Atténuation des dérogations en cas de changement d'entreprise ;
6. Extension des délais de demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité ;
7. Définition de la durée de travail ;
8. Précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et de la procédure y afférente ;
9. Précision et limitation des hypothèses où l'employeur peut refuser un congé parental ;
10. Garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental ;
11. Report du congé parental en cas d'interruption par un nouveau congé de maternité ;
12. Prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du RMG et « proratisation » de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

5161/00

N° 5161

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

*(Dépôt: le 20.5.2003)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (19.5.2003)	1
2) Texte du projet de loi	2
3) Commentaire des articles	9
4) Exposé des motifs.....	16

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse est autorisée à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification de

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

Palais de Luxembourg, le 19 mai 2003

*La Ministre de la Famille,
de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse,*

Marie-Josée JACOBS

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

1. Il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:

„Chapitre 1er.– Le congé parental“

2. L'article 1er est remplacé comme suit:

„**Art. 1er.**– (1) Il est institué un congé spécial dit, „congé parental“ auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent“, qui:

a) élève dans son foyer, à la date d'ouverture du droit au congé parental et au moins pendant le délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental prévu à l'article 4, alinéas 1 et 2 ainsi que pendant toute la durée du congé parental, un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard 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.

La date d'ouverture du droit au congé parental en faveur du ou des enfants pour lesquels le congé est demandé est, selon le cas, le jour de la naissance ou la date à laquelle le ou les enfants accueillis en vue de l'adoption sont déclarés légalement au domicile du demandeur.

Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée 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 ou 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.

b) s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants, visés au point a) du présent article et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé 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.

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires et réside effectivement dans un pays visé par les règlements en question;

d) est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg à la date d'ouverture du droit

– soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est 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.

Le parent concerné doit en outre être occupé dans les mêmes conditions pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès de la même entreprise établie légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, être affilié obligatoirement pendant la même période à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 3), et 5) du code des assurances sociales et être titulaire d'un contrat tel que défini au présent tiret pendant toute la durée du congé parental. La condition d'occupation continue auprès de la même entreprise est présumée remplie lorsqu'en cas de cession ou de fusion d'entreprises, le parent salarié est transféré sans interruption sur un autre poste au Grand-Duché de Luxembourg;

– soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, ou en qualité d'employé

privé moyennant contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée au service des mêmes employeurs publics.

Le parent concerné doit en outre être en service en l'une ou plusieurs de ces qualités auprès du même employeur public pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental et conserver son titre d'engagement pendant toute la durée du congé parental;

- soit à son propre compte et être affiliée obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2) 3), 5) et 6) du code des assurances à la date d'ouverture du droit ainsi que pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par les présentes dispositions.

(2) Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1), lettre d), peuvent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre

1. le parent salarié en cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois visée ci-avant ainsi que pendant la durée du congé parental, pour autant que le nouvel employeur marque son accord avec le congé demandé. Lorsque le changement d'employeur intervient pendant la durée du congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.
2. les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié au sens du paragraphe (1) lettre d) 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 notification de la demande du congé parental visée à l'article 4, alinéas 1 et 2, n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

Lorsque la durée prévue au contrat de travail ou au titre d'engagement ou la moyenne mensuelle visée ci-avant atteint au moins les 3/4 de la durée normale de travail telle que définie au paragraphe (1), lettre d), le contrat de travail ou le titre d'engagement servant de base au calcul de l'indemnité définie à l'article 8 est considéré comme un contrat ou un titre à plein temps pour les besoins des articles 2 et 8. Lorsque les 3/4 de la durée normale de travail ne sont pas atteints, le contrat de travail ou le titre d'engagement servant de base au calcul de l'indemnité définie à l'article 8 est considéré comme un contrat ou un titre à temps partiel.

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

3. L'article 2 est remplacé comme suit:

„**Art. 2.**– Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs concernés, le parent bénéficiaire titulaire d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 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. La présente disposition s'applique par analogie aux indépendants.

En cas de naissance 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. Le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité définie à l'article 8 pour la fraction de mois entamée par le congé parental.

Toutefois, en cas d'infraction constatée aux dispositions de l'article 1er, lettre b) 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, le congé parental est considéré comme étant caduc et 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, le droit au congé cesse la veille du jour de la reprise de travail et les prestations versées jusqu'à cette date restent acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire."

4. L'article 3 est remplacé comme suit:

„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.

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 d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Lorsque l'employeur a procédé à son remplacement pendant la durée du congé parental, il 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.

Le bénéficiaire a droit à l'indemnité définie à l'article 8 au prorata de la fraction de mois précédant la reprise de travail conformément à l'alinéa qui précède. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un poste dans la même entreprise avant l'expiration du congé parental initialement prévu, l'indemnité est continuée pendant toute la durée initiale du congé.

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. En cas de décès au cours de la période d'extension, les règles définies aux alinéas 2 et 3 du présent paragraphe s'appliquent.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cette interdiction s'applique au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé de même nature au titre d'un régime non luxembourgeois. Le congé parental prévu par la présente loi et demandé par l'autre parent est alors reporté jusqu'à la fin du congé pris au titre du régime non luxembourgeois, à condition que le paragraphe (7) du présent article soit applicable.

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. Cette disposition s'applique également lorsque l'un des parents bénéficie d'un congé parental à temps partiel au titre d'un régime non luxembourgeois.

(4) L'un des parents doit prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil sous peine de la perte du droit afférent dans son chef. Cette disposition s'applique également au congé parental demandé suite à un congé de maternité accordé à l'autre parent conformément à un régime non luxembourgeois. Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental visé au présent paragraphe et demandé par l'autre parent est 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.

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 à ce 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. Le délai prévu à l'article 4, paragraphe 1 n'est pas applicable dans ce cas.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental à plein temps, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde peut prendre le congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

(8) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(9) En cas de survenance d'une maladie pendant la durée du congé parental à plein temps, seule l'indemnité définie à l'article 8 est versée. En cas de survenance d'une maladie pendant la durée du congé parental à temps partiel d'un bénéficiaire salarié, l'indemnité définie à l'article 8 est continuée conjointement à l'indemnité pécuniaire de maladie qui est calculée sur la durée de travail restante. Lorsque le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non salarié, le paiement de l'indemnité définie à l'article 8 cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée. En cas de persistance de l'état de maladie, l'indemnité pécuniaire de maladie est versée à partir de l'expiration du congé parental.

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

5. L'article 4 est remplacé comme suit:

„**Art. 4.**– (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 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 ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3, 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."

6. L'article 5 est modifié comme suit:

6. 1. Les paragraphes (1) et (2) sont remplacés par le texte suivant:

„**Art. 5.**– (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4. Toutefois, à l'exception des cas prévus à l'article 3, paragraphe (4), deuxième alinéa, il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les forme et délai prévus à l'article 4, paragraphes (1) et (2).

(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 4 semaines de la demande."

6. 2. L'actuel paragraphe (2) devient le paragraphe (3). La première phrase du paragraphe (3) est remplacée comme suit:

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

6. 3. A l'avant-dernier alinéa du paragraphe (3), le terme „refus“ est remplacé par le terme „report“.

7. L'article 6 est remplacé comme suit:

7. 1. Le paragraphe (1) est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 6.**– (1) Pendant la durée du 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.“

7. 2. L'alinéa 1er du paragraphe (2) est complété par la phrase suivante:

„Cette disposition s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel.“

7. 3. Les paragraphes (4) et (5) sont remplacés comme suit:

„(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.“

(5) 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 (4), 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, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (5).“

7. 4. Au paragraphe (7), le terme „point e)“ est remplacé par le terme „lettre e)“.

8. L'article 7 est modifié comme suit:

Le paragraphe (2) est remplacé par le texte suivant:

„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 se substitue au congé parental qui prend fin. La dernière mensualité de l'indemnité définie à l'article 8 est versée au prorata de la fraction de mois précédant le congé de maternité. Toutefois, le bénéficiaire peut demander le report de la fraction du congé parental restant à courir sur la durée initiale. Cette fraction est alors rattachée au congé parental pris par le même bénéficiaire à l'occasion de la nouvelle naissance.“

9. L'article 8 est remplacé comme suit:

„**Art. 8.**– (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps, à 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel, ainsi que pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(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 à l'alinéa 1er 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.

Un règlement grand-ducal précisera les modalités d'exécution des présentes dispositions.“

10. L'article 9 est modifié comme suit:

10. 1. L'alinéa 1 du paragraphe (2) est remplacé par le texte suivant:

„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 3 paragraphe (4), 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 4 semaines prévu à l'article 5, paragraphe (2) pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3 paragraphe (5).“

10. 2. Les paragraphes (4) et (5) sont remplacés comme suit:

„(4) Dès que le début du congé parental est déterminé sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisme gestionnaire du congé de maternité et de celle des pièces justificatives requises, 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 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 supplémentaire 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, en fonction de la situation du demandeur, 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.“

11. Il est intercalé un nouvel article 11 et un nouvel article 12 libellés comme suit:

„**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° les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt à la consommation consenti au parent lorsque le prêt est destiné à financer l'acquisition de biens nécessaires à la famille;
- 5° 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.– 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.“

12. L'ancien article 12 devient l'article 13.
13. L'ancien article 11 devient l'article 14.
14. Après l'article 14, il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:
„Chapitre 2.– Le congé pour raisons familiales“
15. Les anciens articles 13 à 18 deviennent les articles 15 à 20.
16. A l'article 19 (nouveau) aux paragraphes (2) et (3), la référence à l'article 6 est à remplacer par la référence à l'article 18.
17. Après l'article 20 (nouveau), il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:
„Chapitre 3.– Disposition commune“
18. Il est introduit un nouvel article 21 libellé comme suit:
„**Art. 21.**– Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.“
19. Après l'article 21 (nouveau), il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:
„Chapitre 4.– Dispositions finales“
20. L'ancien article 19 devient l'article 22.
21. Il est introduit un nouvel article 23 libellé comme suit:
„**Art. 23.**– Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux congés parentaux dont le début se situe après le 31 juillet 2003.“

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, 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 AFNOR Z 42-013 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 sur support papier six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède.
Lorsqu'elles sont certifiées conformes à l'original par la Caisse nationale des prestations familiales, les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.“
2. Le paragraphe (4) de l'article 23 est complété comme suit:
„Le paiement se fait avec effet libératoire par virement sur le compte bancaire ou chèque postal de l'attributaire. Lorsque l'attributaire ne dispose pas de pareil compte, la caisse est autorisée à ouvrir d'office un compte bancaire ou chèque postal à son nom et pour son compte.“

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“.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I. La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Dans sa teneur actuelle, le texte de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales comprend, pour toute structure, un chapitre 3 intitulé „Dispositions finales“. Les chapitres 1 et 2 ne sont pas mentionnés.

Le présent projet propose en premier lieu de structurer le texte en quatre chapitres intitulés comme suit:

- Chapitre 1er – Le congé parental
- Chapitre 2 – Le congé pour raisons familiales
- Chapitre 3 – Disposition commune
- Chapitre 4 – Dispositions finales

Chapitre 1er.– *Le congé parental*

Article 1er

L'article 1er qui définit les conditions d'octroi du congé parental, est élargi et complété. En vue d'en différencier les différentes parties et de les rendre plus lisibles, cet article est structuré en quatre paragraphes dont le premier reprend l'intégralité du texte actuel à l'exception des deux derniers alinéas.

Paragraphe (1) a):

Le texte actuel ne définit pas la date d'ouverture du droit. Celle-ci résulte indirectement, mais avec des conséquences juridiques qui ne sont pas clairement établies, des conditions définies sub lettre d). Comme la date en question est primordiale, puisqu'en déclenchant l'ouverture du droit, elle constitue le moment auquel les conditions d'octroi doivent être remplies, le présent projet en propose une définition en fonction des deux types d'événements qui ouvrent droit au congé parental:

- le jour de la naissance, et
- la date à laquelle le ou les enfants accueillis en vue de l'adoption sont déclarés légalement au domicile du demandeur.

Les dispositions subséquentes se réfèrent dès lors simplement à la date d'ouverture du droit au lieu de mentionner chaque fois les événements qui la déclenchent.

Au regard de la pratique, il semble judicieux de remplacer, dans les cas d'adoption, la date d'introduction de la procédure judiciaire par la date d'accueil légal de l'enfant. Cette dernière reprend un critère quasiment identique à celui appliqué par le nouvel article 3, alinéa 2 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, à savoir la déclaration légale de l'enfant au Luxembourg.

En effet, bien que l'adoption ne prenne effet qu'à la date de l'introduction de la requête en adoption, le congé d'accueil est en pratique souvent accordé plus tôt et le fait que ce congé a été indemnisé constitue le critère essentiel de l'octroi du congé parental qui doit être pris consécutivement au congé d'accueil. Le texte proposé évite les situations dans lesquelles le premier congé parental doit être entamé avant l'ouverture du droit.

Le paragraphe (1) a) définit également la période pendant laquelle l'enfant doit être élevé dans le ménage du parent demandeur. En dehors de la date d'ouverture du droit qui s'impose par elle-même, il est proposé de limiter cette condition à la période comprise entre la date de la demande et l'expiration du congé parental. Cette disposition vise spécifiquement l'hypothèse du deuxième congé parental qui peut être précédé d'un changement de garde. S'il a paru excessif d'exiger une condition de ménage commun pendant toute l'année précédant le début du congé parental, à l'instar de la condition d'occupation prévue sub lettre d), il est cependant indispensable que cette condition soit remplie d'une façon continue au moins à partir de l'introduction de la demande et bien évidemment pendant toute la durée du congé parental.

Paragraphe (1) b):

La condition définissant la durée de travail maximale autorisée pendant la durée du congé parental à temps partiel est précisée, en référence à l'article 2, paragraphe (3) a) de la loi modifiée du 1er août 1988

portant création d'une allocation d'éducation, par rapport à la durée de travail effective y compris les heures supplémentaires éventuelles dont la prestation fausse souvent le jeu. En effet, la durée de travail à autoriser est à calculer par rapport au temps effectif que le parent s'engage à consacrer à l'enfant.

Paragraphe (1) c):

La condition sub lettre c) est complétée suite aux propositions du Conseil d'Etat relatives au droit aux allocations familiales en application des règlements communautaires dans le cadre de la modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales. Comme le champ d'application personnel des bénéficiaires non résidents est celui visé par le règlement (CEE) No 1408/71, cette précision garde toute sa valeur dans le présent contexte, même si ledit règlement n'est pas applicable *ratione materiae* au congé parental.

Paragraphe (1) d):

Les dispositions sub lettre d) sont complètement réagencées dans le but d'une plus grande clarté et en y intégrant la condition de stage d'affiliation, actuellement définie sub lettre e) comme s'il s'agissait d'une condition spécifique autonome alors que les deux conditions sont intimement liées, toute activité légale étant nécessairement sujette à affiliation.

Le texte proposé est censé mettre un terme à des litiges nombreux sur la ou les périodes d'activité exigées, sur le statut des bénéficiaires requis, etc.

Il est distingué clairement entre la condition d'occupation au moment de l'ouverture du droit pour laquelle la condition de continuité n'est plus exigée, alors qu'il s'agit d'une date fixe, et la condition de stage d'occupation et d'affiliation pendant les douze mois précédant immédiatement le congé parental, condition nécessaire dans le contexte de l'emploi, vu que le congé parental „se mérite“ au sein de l'entreprise. L'employeur doit pouvoir organiser sa structure du personnel suffisamment à l'avance en vue de garantir le bon fonctionnement de son entreprise pendant les périodes de congé parental étant donné qu'il est obligé d'accorder tout congé parental dont les conditions d'octroi sont remplies. D'autre part, la situation du salarié est suffisamment consolidée au terme de douze mois, de sorte que les occurrences d'un congé parental avant l'expiration de la période d'essai notamment sont rares.

S'appuyant sur le principe qu'en cas de cession d'entreprises, les droits du salarié sont maintenus, alors qu'aux termes de l'article 3 de la directive européenne No 2001/23/CE, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire, le droit au congé parental doit être maintenu dans ce cas.

Le cas de la fusion d'entreprises est traité de la même façon que celui de la cession.

Le texte proposé comporte une précision supplémentaire indispensable pour garantir que la nature du congé parental soit respectée: par rapport au texte actuel qui ne contient aucune disposition susceptible de prévenir qu'un congé parental ne puisse être pris alors qu'il n'y a plus d'occupation, il est précisé que le congé est désormais subordonné au maintien d'un contrat de travail pendant toute sa durée. Pareille disposition s'impose alors qu'actuellement, aucune disposition n'exige l'existence d'un contrat de travail même au début du congé parental et qu'à défaut de texte légal clair, la jurisprudence est sujette à revirements. Seule l'année précédant le début du congé parental doit être couverte aux termes des dispositions existantes.

Les deux derniers alinéas comprennent des améliorations notables en ce que d'un côté, la condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation est atténuée et que d'un autre côté, les auxiliaires temporaires, communément appelés „agents CAT“, engagés par un employeur profitent de la prise en compte de leur période de mise au travail immédiatement antérieure auprès du même employeur. A noter qu'en ce qui concerne la condition de continuité de l'occupation, une interruption d'une seule journée suffit actuellement pour faire défaillir le droit.

Paragraphe (2):

Le paragraphe (2) regroupe les exceptions aux conditions du paragraphe (1), lettre d).

La première exception, ayant trait au changement d'employeur pendant la période du stage d'occupation, est considérablement élargie puisque le droit au congé reste ouvert en cas de changement sous la seule réserve de l'accord du nouvel employeur, sans autre condition supplémentaire. L'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé est également réglementée. Elle est autorisée

lorsque le nouvel employeur marque son accord avec le congé entamé et que celui-ci est continué sans interruption.

La deuxième exception visant le détachement est maintenue telle qu'elle, tout en étant légèrement reformulée pour s'adapter à la nouvelle structure du texte.

Paragraphe (3):

Le paragraphe (3) définit la durée de travail mensuelle requise pendant la période du stage d'occupation. Il est prévu qu'en cas de changement de durée, la moyenne mensuelle sur les douze mois visés est prise en compte. Afin de prévenir des abus résultant d'une connivence entre l'employeur et le salarié, il est prévu de ne pas prendre en compte les changements de durée postérieurs au point de départ du délai pour introduire la demande.

De pareils abus existent en effet et consistent en particulier en ce que le salarié qui travaille à temps partiel, conclut avec l'employeur un contrat à plein temps peu avant le début du congé de maternité ou du deuxième congé parental, afin de pouvoir profiter de l'indemnité complète de maternité ou de congé parental tout en continuant son activité pendant la durée du congé parental dans la même mesure comme avant le congé de maternité. Le texte actuel ne permet pas de prévenir ce genre d'abus.

La durée mensuelle de travail doit d'autre part constituer un critère d'attribution des différents types de congé prévus. Le texte actuel ne contient aucun critère d'attribution et permet en conséquence d'accorder un congé parental à plein temps à un salarié bénéficiant d'un contrat à mi-temps ou d'accorder un congé à temps partiel à un salarié travaillant à mi-temps, lorsque l'employeur y marque son accord.

Or, les deux hypothèses citées représentent des déviations susceptibles de mener, d'une part, à un véritable dumping social et d'autre part, à une anarchie au niveau des règles de droit du travail.

Même les bénéficiaires les plus revendicatifs ont toutes les peines à comprendre que le fait d'être titulaire par exemple d'un contrat de travail à mi-temps rémunéré au salaire social minimum, c'est-à-dire à concurrence de 684,37 euros par mois, leur ouvre droit à une indemnisation mensuelle de 1.651,38 euros pendant le congé parental.

En vue de mettre un terme à cette pratique, il est proposé de lier le type de congé auquel peut prétendre le parent salarié, à la durée de travail prévue à son contrat de travail. La formule qui permet de considérer, pour ces besoins spécifiques, un contrat couvrant au moins les 3/4 de la durée normale de travail comme un contrat à plein temps, peut constituer une solution qui, sans donner entièrement satisfaction, a cependant l'avantage de s'approcher davantage de la réalité sans pour autant mettre en cause la détermination des montants existants et sans compliquer davantage la gestion du congé parental.

Cette proposition procède du raisonnement qu'on ne peut pas considérer un contrat de 30 heures ou plus comme un contrat à mi-temps, et que pareille durée peut être valablement réduite de la moitié de la durée normale, alors que la réduction afférente de tout contrat inférieur à 30 heures aboutit à un résidu en temps de travail qui requiert normalement un remplacement complet correspondant à la durée initiale de travail prestée. En conséquence, indépendamment du montant de l'indemnité entrant en ligne de compte, seul le salarié titulaire d'un contrat de travail réputé être à plein temps doit pouvoir prétendre à un congé parental à temps partiel.

Ce dernier alinéa doit être lu en corrélation avec l'alinéa 2 de l'article 2 et avec l'alinéa 1 de l'article 8.

Paragraphe (4):

Le paragraphe (4) reprend le dernier alinéa, inchangé, de l'ancien texte.

Article 2

A l'alinéa 2, il est précisé que seul l'accord des employeurs concernés est requis aux fins d'octroi d'un congé parental à temps partiel en faveur du parent titulaire d'un contrat de travail à plein temps. En effet, en cas de pluralité de contrats de travail, le congé pris auprès d'un employeur ne doit pas être subordonné à l'accord de tous les employeurs. L'extension, aux indépendants, de la possibilité de prendre un congé à temps partiel entérine la pratique actuelle.

L'alinéa 3 ayant trait aux naissances et adoptions multiples est légèrement reformulé pour mieux s'intégrer au texte proposé.

L'alinéa 4 qui vise la cessation du congé avant terme, est complété d'une disposition réglant le calcul par proratisation de l'indemnité due pour une fraction de mois. Ce mode de calcul est le plus approprié et est déjà pratiqué couramment par la caisse nationale des prestations familiales dans les cas d'interruption du congé parental par un congé de maternité notamment.

L'alinéa 5 énumère les situations dans lesquelles la cessation du congé avant terme est à considérer comme une infraction à la présente loi pour cause de non-respect d'une des règles essentielles qui déterminent le droit au congé et dans lesquelles les mensualités de l'indemnité déjà touchées donnent lieu à restitution, et précise les exceptions à ces situations.

Le principe de la restitution fait actuellement l'objet d'un recours juridictionnel et des litiges de plus en plus nombreux sont à prévoir en l'absence de précision suffisante du texte, vu la tendance croissante des bénéficiaires à vouloir déterminer librement la durée de leur congé en l'interrompant avant terme après en avoir accepté les conditions et modalités initiales.

Dans le but de consolider les objectifs et le fonctionnement correct du congé parental et afin d'éviter que celui-ci ne devienne une mesure librement façonnable par les bénéficiaires qui en disposeraient rétroactivement à leur propre convenance, nonobstant les engagements pris à l'égard tant de l'employeur que de la Caisse nationale des prestations familiales, il convient partant de préciser les conséquences découlant du non-respect intentionnel des conditions et modalités qui régissent le congé parental.

Article 3

Le paragraphe (1) est complété

1. d'une disposition exigeant que le bénéficiaire du congé parental est obligé de reprendre de suite son emploi après l'expiration du congé. Les situations ne sont en effet pas rares dans lesquelles le salarié abandonne purement et simplement son emploi même sans en prévenir l'employeur.
2. de règles déterminant d'une façon précise les droits du parent en cas de décès de l'enfant, tant au niveau de l'indemnité qui est également proratisée et qui peut désormais être versée intégralement lorsque le parent n'a pas la possibilité de réintégrer son emploi avant l'expiration du congé, qu'à celui du droit du travail où une priorité de réemploi est prévue lorsque le poste du parent est occupé par un remplaçant. Le texte proposé à cet égard s'appuie sur celui de l'article 5 du projet de loi portant institution d'un congé d'accompagnement sans solde.

Au paragraphe (3) les règles de coordination y prévues sont précisées et étendues aux situations des non-résidents notamment et répondent à l'hypothèse où l'un des parents bénéficie d'un congé parental au titre d'un régime non luxembourgeois.

Les dispositions du paragraphe (4) sont étendues aux situations dans lesquelles un congé de maternité ou d'accueil est pris à l'étranger par le conjoint de la personne soumise à la législation luxembourgeoise et adaptées à l'hypothèse où le conjoint ne touche pas de congé de maternité ou d'accueil, du fait notamment qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle. En l'absence de congé d'accueil, seule la date du jugement peut être prise en compte.

Un nouvel alinéa ajouté au paragraphe (4) permet, en cas de décès du parent bénéficiaire, à son conjoint de prendre immédiatement son congé parental sans devoir respecter les délais prévus pour l'introduction de la demande.

Le paragraphe (5) est également adapté à la pratique administrative.

Le paragraphe (6) est défini d'une façon plus précise.

Le nouveau paragraphe (9) crée une base légale à la pratique administrative qu'il entérine.

L'ancien paragraphe (9) devient le paragraphe (10).

Article 4

En vue de permettre aux employeurs de mieux planifier les ressources en personnel, il est proposé d'étendre le délai de préavis pour la demande du congé parental de 4 à 6 mois. Cette extension profite également aux salariés puisqu'elle s'applique illico facto à la protection contre le licenciement qui joue essentiellement dans le cas d'un deuxième congé parental, alors qu'à l'égard de la future mère, elle est de droit pendant toute la durée de la grossesse dès lors que celle-ci a été dûment communiquée à l'employeur.

Au paragraphe (3), il y a lieu de supprimer l'exigence „dans les forme ...“ vu que la demande auprès de la caisse nationale des prestations familiales n'a pas besoin d'être notifiée par lettre recommandée.

Article 5

Le paragraphe (1) est complété d'une disposition autorisant l'employeur à refuser le congé parental lorsque celui-ci n'est pas sollicité dans le délai légalement imparti. Cette disposition ne fait que consacrer les conséquences juridiques inhérentes à la forclusion qui se dégage du non-respect du délai prévu à l'article 4.

Les paragraphes (2) et (3) sont reformulés alors que le texte actuel est inapproprié. L'employeur ne peut en effet pas refuser le deuxième congé parental, il peut tout au plus en exiger le report. Le texte proposé précise également les forme et délai pour la notification de la décision de report.

Article 6

Les paragraphes (1) et (2) définissent d'abord l'étendue de la suspension du contrat de travail selon que le parent prend un congé à plein temps ou un congé à temps partiel. Ensuite, comme le principe de l'unicité du contrat de travail s'oppose à ce que celui-ci puisse être résilié partiellement lorsqu'il est suspendu pour moitié, l'interdiction de licenciement pendant le congé à temps partiel doit s'appliquer à l'ensemble du contrat sous peine de réduire tout effet utile de l'interdiction du licenciement.

Etant donné la nécessité de maintenir désormais le contrat de travail pendant toute la durée du congé, l'exception de l'échéance du contrat à durée déterminée, prévue au paragraphe (4), est à supprimer.

Au paragraphe (5), le report du congé parental en cas de contrat à l'essai doit être étendu à la demande de congé. Vu l'interdiction de licenciement à partir de la demande, l'hypothèse contraire rendrait le contrat à l'essai non résiliable par le simple fait qu'une demande a été formulée. Aboutissant à une situation absurde, la période d'essai serait étendue excessivement au point même à entraîner l'impossibilité de prendre le congé.

Le droit au congé parental en cours d'apprentissage peut générer des problèmes d'une nature différente. En vue d'éviter que le délai obligatoire du premier congé parental ne puisse constituer un obstacle en vue de l'admission de l'apprenti à l'examen notamment, il est proposé d'accorder à l'apprenti la possibilité de faire reporter le congé au cas où celui-ci lui serait préjudiciable dans le cadre de sa formation.

A noter encore qu'aux paragraphes (5) et (7), la référence à tel „point“ d'un article est remplacé selon le cas par „paragraphe“ ou „lettre“ en vue d'une meilleure concordance des textes.

Article 7

Au paragraphe (2) sont précisées les modalités applicables au même parent en cas d'interruption du congé parental par un congé de maternité ou d'accueil.

Dans le cadre d'un avis motivé émis en date du 13 novembre 2002, la Commission européenne reproche entre autres aux dispositions luxembourgeoises sur le congé parental de faire grief aux femmes par le fait que le congé parental qui prend fin en cas de nouveau congé de maternité, se trouve ainsi écourté par rapport au congé pris par les hommes.

La modification projetée de l'article 7 répond à ce reproche en prévoyant le report, sur demande, de la fraction coupée qui sera alors rattachée au nouveau congé parental échoué après le congé de maternité ou d'accueil.

Article 8

Le paragraphe (1) qui renseigne les montants bruts de l'indemnité de congé parental, différencie ces montants par rapport au type de congé.

Le paragraphe (2) crée une base légale régissant la prise en charge de la part patronale des cotisations d'assurance maladie et le calcul de la cotisation d'assurance dépendance et prévoit qu'un règlement grand-ducal en précisera les modalités d'exécution.

Article 9

Au paragraphe (2), les points de départ des délais sont complétés en vue de couvrir l'hypothèse dans laquelle l'employeur, tout en accordant le congé implicitement, ne notifie aucune décision afférente au demandeur.

Les paragraphes (4) et (5) déterminent les notifications à faire par la Caisse nationale des prestations familiales et les modalités de paiement de l'indemnité de congé parental. Les dispositions afférentes sont adaptées à la situation effective qui se caractérise par l'impossibilité, pour la caisse, de pouvoir d'un côté déterminer la période du congé parental avant d'avoir obtenu communication du terme du congé de maternité par la caisse de maladie et d'un autre côté, entamer le paiement avant d'avoir rassemblé toutes les pièces justificatives requises.

Afin de garantir une meilleure coordination administrative dans l'intérêt d'une organisation plus efficace du marché de l'emploi, il est prévu que la confirmation du congé parental sera également communiquée à l'ADEM.

En présence de trop nombreuses tergiversations de la part des demandeurs souhaitant convertir le congé parental en allocation d'éducation ou vice versa, il est proposé d'interdire pareille conversion dès que la procédure de demande est arrivée à son terme par la notification de la décision d'octroi par la caisse nationale des prestations familiales. La seule exception admise est la naissance d'un enfant gravement malade ou handicapé nécessitant la présence du parent au-delà de la période du congé parental.

Article 11

Le nouvel article 11 propose une réglementation des saisies et cessions qui se base sur les modalités instituées par la loi modifiée du 11 novembre 1970, tout en étant limitée aux créances admises en matière de prestations familiales, auxquelles il est envisagé d'ajouter les prêts à la consommation accordés pour l'acquisition de biens nécessaires à la famille. Pareille réglementation aura pour effet de sauvegarder le caractère de mesure familiale du congé parental en évitant la menace de saisies de toutes catégories de créances, mais en facilitant aux parents en congé parental la conclusion de prêts pour des biens nécessaires.

Comme le texte actuel ne contient aucune disposition relative à la cessibilité et saisissabilité de l'indemnité de congé parental, les juridictions appliquent la loi modifiée du 11 novembre 1970, tandis que des créanciers bénéficiant de droits privilégiés, comme l'administration des contributions, insistent à ce que la saisie soit exécutée sur la totalité de l'indemnité. La grande majorité des saisies pratiquées concerne d'ailleurs des frais divers, en particulier des frais de GSM.

Il importe cependant de signaler que le projet de loi No 4955 portant modification, entre autres, de la loi modifiée du 11 novembre 1970 prévoit d'appliquer à l'indemnité de congé parental, tout comme à l'allocation d'éducation, les règles générales valables en matière de cessions et saisies des rémunérations, pensions et rentes.

Or, l'indemnité de congé parental est une prestation forfaitaire sui generis qui, sans être une prestation familiale, ne peut pas davantage être assimilée à une rémunération de travail ou à une indemnité de remplacement telles que visées par le projet de loi No 4955, de sorte qu'elle n'a pas sa place dans l'énumération proposée par ce projet. Cela vaut a fortiori pour l'allocation d'éducation dont le caractère de prestation familiale a été confirmé implicitement dans le cadre de l'affaire LECLERE tranchée par la Cour de Justice des Communautés Européennes et qui est soumise aux règles générales de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.

En conséquence, en vue d'éviter un conflit positif de règles légales, il y a lieu de sortir les dispositions afférentes du projet de loi No 4955 déposé par le ministère de la justice.

Article 12 nouveau (ancien article 10 (3))

La disposition de l'ancien paragraphe (3) de l'article 10, visant la prévention de cumul en cas de dispense de travail pour des raisons médicales accordée à la jeune mère après le congé de maternité est transférée dans le nouvel article 12.

Suite au remplacement de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail par la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, la référence à la loi abrogée est sujette à adaptation.

Article 13 nouveau (ancien article 12)

L'article 12 devient le nouvel article 13.

Article 14 nouveau (ancien article 11)

L'article 11 devient le nouvel article 14.

Chapitre 2.– *Le congé pour raisons familiales*

Les articles 13 à 18 deviennent les articles 15 à 20.

Nouvel Article 19

La référence à l'article 16 est à remplacer par la référence à l'article 18.

Chapitre 3.– *Disposition commune*

Nouvel Article 21 (ancien paragraphe (4) de l'article 10)

La disposition de l'ancien paragraphe (4) de l'article 10 qui concerne les deux indemnités, est transférée dans le nouvel article 21.

Chapitre 4.– *Dispositions finales*

Nouvel Article 22 (ancien article 19)

L'article 19 devient le nouvel article 22.

Nouvel Article 23

Cet article concerne les mesures d'application de la nouvelle loi.

Article II. Loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales

Article 6, alinéa 13 nouveau:

La Caisse nationale des prestations familiales, chargée de la gestion de l'indemnité de congé parental, vient de mettre en place un système de gestion électronique de documents par lequel seront traités notamment les dossiers de congé parental.

Le système de gestion électronique de documents ne trouve son sens que si les images numérisées acquièrent la même force probante que le document original et sont acceptées au même titre par les juridictions, afin que la caisse soit autorisée à détruire les documents papiers et à abandonner un archivage très consommateur tant en espace de stockage qu'en ressources humaines. L'espace actuellement occupé par les archives de la caisse se chiffre à près de 1,4 km de rangées et n'est plus extensible sauf recours à des réserves externes au bâtiment occupé par la caisse. Le besoin en personnel pour gérer ces archives et pour assurer la circulation des dossiers, calculé à l'occasion de l'audit auquel la caisse a fait procéder en 1998, se chiffre à 6 postes à plein temps.

En l'absence de norme européenne en la matière, et vu que le droit luxembourgeois de la preuve découle du droit français, la caisse a choisi un système bien établi au niveau des organismes de sécurité sociale français où il a largement fait ses preuves à titre d'archivage légal fiable et parfaitement sécurisé, mettant en application la norme française AFNOR Z 42-013 relative à l'archivage électronique qui date de juillet 1999.

Le présent projet propose d'admettre le système d'archivage électronique basé sur la norme en question et mis en place par la Caisse nationale des prestations familiales, comme archivage légal dans le cadre de la mission de la caisse et pour ses besoins spécifiques. A cet effet, la disposition visée est à intégrer dans 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, qui détermine cette mission.

Le texte proposé reprend les termes de l'article 1334 du code civil se rapportant à la valeur probante des documents numériques, mais se base d'une façon spécifique sur la récente norme française qui définit les règles techniques et de gestion précises de l'archivage électronique aux fins desquelles elle fait à son tour référence à de nombreuses normes notamment ISO/CEI, alors que le code civil ne fait que renvoyer à des règles génériques énumérées sommairement par le règlement grand-ducal du 22 décembre 1986.

L'une des raisons principales déterminant l'intégration de la disposition relative à l'archivage légal de la Caisse nationale des prestations familiales dans le projet de modification du congé parental est la croissance extrêmement rapide des archives du congé parental qui contribue pour une large part à la saturation de l'espace d'archivage disponible à la caisse.

Comme celle-ci est obligée de garder les dossiers afférents pendant 5 années au minimum en vue de l'examen du droit au deuxième congé parental, le recours aux archives électroniques représente en outre un gain considérable en temps de recherche.

Article 23, paragraphe (4):

La pratique administrative montre que l'acheminement à bonne destination des prestations familiales et de l'indemnité de congé parental devient de plus en plus difficile, surtout à l'étranger, lorsque le destinataire ne dispose pas d'un compte bancaire ou CCP.

Comme les paiements à l'étranger libellés à l'adresse du destinataire sont systématiquement convertis en chèques par les banques de correspondance, il n'est pas rare que ces chèques sont encaissés par des tiers à l'aide de fausses pièces d'identité.

Dans pareil cas, les contribuables se retournent contre la caisse au motif que le paiement n'était pas effectué avec effet libératoire et réclament un nouveau paiement. Les banques émettrices des chèques déclinent, quant à elles, leur responsabilité au motif qu'il était impossible pour l'agent de guichet de détecter la contrefaçon de la pièce d'identité.

Afin de prévenir de pareils abus et de protéger la caisse contre des revendications aberrantes, il est proposé de créer une base légale lui permettant d'ouvrir un compte au nom de l'attributaire et d'y verser les prestations avec effet libératoire. L'ouverture d'un compte auprès d'un des établissements financiers où la caisse détient elle-même un compte à partir duquel les virements sont effectués, affranchit d'ailleurs l'attributaire des frais de transfert qui sont à sa charge conformément à l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales, également applicable aux prestations versées par la caisse nationale des prestations familiales.

Article III. Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

Article 2. Définitions

Il est proposé de compléter l'article 2, lettre l) de la loi du 2 août 2002 par le congé parental, alors que celui-ci constitue une catégorie sui generis.

*

EXPOSE DES MOTIFS

L'art. 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dispose:

„Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduite en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.“

Pour exécuter les dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'art. 19 de la loi précitée, le Gouvernement avait chargé un consultant externe d'une étude d'évaluation. Cette étude fut disponible en novembre 2002 et a fait l'objet de larges analyses tant au niveau gouvernemental et parlementaire qu'au niveau des partenaires sociaux notamment dans le comité de la tripartite. Il n'est plus nécessaire de revenir en détail sur les conclusions de cette étude qui constate d'une façon générale que les objectifs fixés par le législateur en ce qui concerne les effets d'égalité des chances et surtout les effets de la loi dans l'intérêt de

l'enfant furent largement atteints alors que les effets sur le marché de l'emploi se laissent plus difficilement appréhender mais que, somme toute, les effets ne sont pas non plus à rejeter.

En vue de ces résultats et également d'une demande largement soutenue tant de la majorité des partenaires sociaux que de la population, le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental et de le maintenir au-delà du 31 juillet 2003. Le présent projet de loi se propose comme objectif principal cette reconduction tout en apportant des modifications importantes et des précisions indispensables par rapport à la loi actuelle.

En effet, il profite d'une part des discussions menées tant au niveau du groupe de travail du Comité permanent de l'emploi chargé de suivre l'exécution de la loi et d'aplanir les difficultés d'interprétation qu'au niveau du comité tripartite, que de l'interprétation jurisprudentielle pour clarifier et préciser certaines dispositions de la loi et d'une façon générale pour mieux structurer les dispositions afférentes.

Par ailleurs, il apporte certaines innovations importantes. Relevons les principales modifications:

- la définition de la date d'ouverture du droit;
- le contrat de travail doit en principe exister pendant toute la durée du congé parental;
- le stage d'employabilité pour l'octroi du congé parental peut également profiter aux auxiliaires temporaires;
- les dispositions en cas de changement d'entreprise sont atténuées et rendues plus flexibles;
- la durée de travail est mieux précisée, notamment la différence entre travail à temps partiel et travail à temps plein;
- la période pour demander le congé parental à l'employeur est augmentée de 2 mois supplémentaires afin de rencontrer les désirs des employeurs de disposer plus de temps pour engager une personne remplaçante et pour mieux gérer ainsi les ressources humaines de leurs entreprises;
- les sanctions en cas de non-respect des dispositions légales par le parent en congé parental;
- des dispositions assurant une meilleure collaboration entre la CNPF et l'ADEM pour mieux évaluer l'incidence de la loi sur le marché de l'emploi;
- des dispositions relatives aux saisies et cessions de l'indemnité du congé parental.

Une autre innovation importante et essentielle consiste à donner à la Caisse nationale des prestations familiales des règles précises pour la gestion et l'archivage électronique des documents. Certes, il eût été préférable que l'Etat s'accorde des règles générales applicables à toutes les administrations. Tel n'est cependant pas le cas et la Caisse nécessite actuellement de telles règles. Aussi est-il profité également pour introduire dans la loi-cadre de la CNPF qu'est la loi du 19 juin 1985 une disposition relative à l'archivage électronique qui précise la durée du maintien des documents sur support papier et la valeur probante en justice des documents électroniques. Cette disposition est essentielle tant à l'égard de la gestion de l'indemnité du congé parental qu'à l'égard des autres prestations familiales. Le système est d'ores et déjà opérationnel mais non encore en exploitation. La Caisse escompte ainsi un gain en temps et en personnel important.

Le congé parental est également introduit dans le champ d'application spécifique des organismes de sécurité sociale visés par la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Il s'agit de rectifier un oubli.

Le présent projet devra donc être adopté avant le 31 juillet 2003 ou du moins s'appliquer aux congés parentaux à prendre après cette date. Pour les autres congés parentaux pris avant cette date, les anciennes dispositions restent applicables.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/01

N° 5161¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(8.10.2003)

Par dépêche du 3 juillet 2003, Madame le Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

D'après l'exposé des motifs joint audit projet, „*le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental (initialement limité au 31 juillet 2003) tout en apportant des modifications importantes et des précisions indispensables par rapport à la loi actuelle*“.

La date limite du 31 juillet 2003 ayant déjà été abolie par la loi du 18 juillet 2003 portant modification des articles XXIV et XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, le but du projet sous avis consiste à réaliser le deuxième volet de ce qui avait été annoncé, à savoir apporter une série de modifications et de précisions nécessaires pour aplanir les difficultés d'interprétation rencontrées dans l'application des dispositions de la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

A rappeler que le Gouvernement avait fait procéder, conformément à l'article 19 de la loi précitée, à une étude sur l'impact du congé parental et que toutes les instances concernées et les partenaires sociaux avaient été entendus en leur avis et invités à faire des propositions d'amélioration pour parer aux rigueurs rencontrées dans l'application pratique de la loi. Sur la base des conclusions tirées de ces études et consultations, le Gouvernement et les partenaires sociaux étaient convenus au Comité de Coordination Tripartite de modifier profondément la loi réglant l'octroi du congé parental et du congé pour raisons familiales.

Ainsi le projet de loi sous avis apporte-t-il non seulement certaines modifications au texte actuel de la loi mais encore certaines innovations importantes visant tant la protection des salariés que la sauvegarde des intérêts des employeurs. Par ailleurs, il prévoit des mesures pour éviter des situations abusives dans l'application de la loi.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics constate encore que les effets négatifs apportés par la loi de 1999 aux dispositions statutaires régissant le droit des fonctionnaires et employés publics au congé sans traitement et au congé pour travail à mi-temps consécutivement au congé de maternité ont été redressés par la loi du 19 mai 2003 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Il est finalement profité du projet de loi sous avis pour donner à la Caisse nationale des prestations familiales, chargée de la gestion du congé parental, des règles précises pour la gestion et l'archivage électronique des documents. Faute d'une réglementation générale valable pour toutes les administrations et services étatiques, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics appuie cette mesure permettant sans doute à la Caisse de mieux s'acquitter de ses nombreuses tâches.

Si la Chambre peut dès lors appuyer dans ses grandes lignes le projet sous avis, elle signale toutefois que les nouveaux délais dans lesquels le congé parental doit être demandé – six mois au moins à l'avance en ce qui concerne le deuxième congé par exemple – paraissent exagérés, surtout dans le chef de ceux qui ne sont pas encore engagés auprès d'un employeur ou qui sont au chômage au moment où ils doivent faire leur demande, et qui risquent en conséquence de ne pas pouvoir bénéficier du tout de ce deuxième congé parental.

Sous le bénéfice de cette remarque, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se déclare d'accord avec le projet sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 8 octobre 2003.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

5161/03

N° 5161³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(22.10.2003)

Par lettre du 3 juillet 2003, Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

Cette demande d'avis a malheureusement dû être initiée par lettre de la CEP•L, alors que le ministre compétent avait omis de respecter la fonction consultative attribuée à notre Chambre par voie législative.

1. Le projet de loi envisage certaines modifications de la loi du 12 février 1999 sur le congé parental et le congé pour raisons familiales, en tendant primordialement à éliminer les difficultés d'interprétation du texte actuel et en rajoutant par des restructurations textuelles une multitude de précisions des notions que la pratique administrative a décelée depuis la mise en oeuvre du concept législatif de 1999.

2. Par ailleurs, le projet de loi introduit quelques innovations ponctuelles, destinées à parfaire les lacunes du texte originel et facilitant ainsi entre autres une meilleure mise en place pratique et un contrôle approfondi des mesures en cause.

3. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement l'initiative du législateur consistant surtout à aligner les dispositions relatives au congé parental aux exigences du terrain dans l'intérêt concilié des employeurs et des salariés bénéficiaires en procédant à une clarification conséquente du texte de loi.

4. Concrètement, le projet de loi précise la définition de la date d'ouverture du droit au congé parental et circonscrit la notion par rapport à „la naissance de l'enfant ou la déclaration officielle des enfants adoptés au domicile parental“. Cette disposition détermine tant le moment auquel les conditions d'octroi du congé parental doivent être remplies que la poursuite par le congé parental du congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant.

L'énumération exacte, au cas par cas, des conditions d'ouverture au droit et des points de départ relatifs aux autres conditions d'attribution du congé parental, s'est vivement imposée, alors que la mise en pratique de l'ancien texte a suscité de nombreuses hésitations entraînant des insécurités juridiques tant pour les bénéficiaires du congé parental que pour les employeurs et surtout pour l'organisme public en charge de la mise en oeuvre du dispositif législatif.

5. Ainsi un bon nombre de doutes se trouvent-ils désormais éliminés par l'introduction des précisions supplémentaires dont notamment:

- L'exigence du maintien pendant toute la durée du congé parental de la condition relative au fait d'„élever dans son foyer un enfant ...“;

Un changement de l'autorité parentale par décision de justice met ainsi immédiatement fin au congé parental entamé par le parent salarié concerné et donne, le cas échéant, lieu au remboursement d'un trop perçu relatif à l'indemnité pour congé parental.

- L'exigence de subsistance tout au long de la période couvrant le congé parental du lien contractuel avec l'employeur, la cession et la fusion d'entreprises constituant une présomption de maintien du contrat de travail;

Dans ce contexte le projet de loi précise en outre le traitement des hypothèses ayant trait au changement d'employeur.

- Ainsi, le congé parental pourra dorénavant être accordé même en cas de changement d'employeur pendant la période de stage d'occupation (notion explicitée au point 7 du présent avis), à condition que le nouvel employeur dénote son consentement avec ladite mesure sollicitée.
 - Si ce changement d'employeur intervient pendant la durée du congé parental, ce dernier est maintenu et poursuivi sans interruption, disposition dorénavant explicitement prévue par le texte de loi.
- Le projet de loi met par ailleurs fin à une autre difficulté d'interprétation en précisant, conformément à la pratique administrative existant dans ce sens, la condition relative à l'occupation du salarié auprès de son employeur et l'affiliation au régime de la sécurité sociale.

Le contrat de travail en tant que tel doit exister au moment de la naissance de l'enfant et les 12 mois d'occupation auprès d'un même employeur s'apprécient au moment du début du congé parental.

L'affiliation à la sécurité sociale est également requise au cours des 12 mois précédant le début du congé parental.

Ces conditions familiales et professionnelles d'attribution du congé parental (prévues à l'article 1er du projet de loi) doivent impérativement rester remplies pour toute la durée du congé parental, surtout alors que le projet prévoit dorénavant une déchéance du droit à l'indemnité pour congé parental en cas de cessation d'une ou de plusieurs de ces conditions d'attribution et par conséquent la limitation subséquente pour le bénéficiaire du droit au prorata de l'indemnité pour la fraction de mois de congé parental entamée.

- Les membres de la Chambre des Employés privés se questionnent en outre sur l'opportunité de maintenir l'exigence relative à l'existence d'un contrat de travail au moment de la naissance de l'enfant, notamment pour l'hypothèse d'une demande du second congé parental.

En effet, les parents concernés peuvent, au moment de la naissance de leur enfant, être dépourvus de lien contractuel, mais disposer d'un tel contrat de travail lorsqu'ils sollicitent leur (second) congé parental, demande pouvant être présentée jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Le fait de maintenir la condition relative à l'existence d'un contrat de travail au moment de la naissance de l'enfant prive ces catégories de personnes de la possibilité de pouvoir bénéficier le cas échéant du régime de congé parental, ce qui n'est probablement pas de l'intention du législateur.

La CEP•L propose dès lors soit de supprimer pour le second congé parental la condition ayant trait à l'existence d'un contrat de travail au moment de la naissance de l'enfant, soit de prévoir comme alternative la même condition au moment de la demande du congé parental présentée par le salarié.

- Se pose encore la question de savoir à quel régime le projet de loi soumet les contrats de travail à durée déterminée venant à échéance pendant la période de congé parental du bénéficiaire.

La Chambre des Employés Privés sollicite à ce niveau que, conformément à la pratique administrative actuelle le maintien du congé parental soit explicitement mentionné dans le texte de loi si le terme du contrat à durée déterminée met fin à la relation de travail au cours de la période du congé parental du bénéficiaire.

6. Le projet de loi procède en outre à un certain nombre d'innovations vis-à-vis de la loi sur le congé parental:

- Le projet de loi procède à une augmentation de 2 mois du délai de préavis pour le second congé parental, portant ce délai de prévenance de l'employeur à 6 mois.

Cette mesure permet aux employeurs et surtout ceux des petites structures commerciales de s'organiser plus aisément en vue du remplacement du salarié parent.

- Le projet introduit par ailleurs un réel mécanisme répressif prévoyant des sanctions en cas d'infractions aux dispositions de la loi sur le congé parental.

Il s'agit de deux hypothèses de cessation volontaire du lien contractuel de travail pendant la durée du congé parental. Ainsi, la résiliation volontaire du contrat de travail avec effet avant l'expiration du congé parental ou l'interruption du congé parental non motivée par une cause extérieure et entièrement indépendante de la volonté du parent bénéficiaire entraînent la caducité dudit congé parental et donnent lieu à la restitution intégrale des mensualités de l'indemnité déjà versées.

La seule exception subsistant dans ce contexte concerne le changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, la preuve relative à cet état de nécessité incombant au salarié.

Ce régime est certes restrictif, mais il met fin à des pratiques abusives de certains salariés.

- Toujours dans un souci de prévention des abus, le projet de loi innove sur d'autres plans, en introduisant notamment un concept fictif de corrélation entre la durée du travail du salarié et le congé parental à temps partiel.

Le mécanisme prévoit une répartition simulée des travailleurs sous contrat à temps partiel en deux catégories:

- si la durée de travail mensuelle du parent salarié, calculée sur base de la moyenne mensuelle de l'année en cours, est inférieure ou égale à 3/4 de la durée normale de travail au sein de l'entreprise, ledit engagement est catalogué pour le régime du congé parental parmi le travail à temps partiel;
- si par contre ladite durée du travail dépasse les 3/4 de la durée normale de travail de l'entreprise, l'engagement est fictivement réputé être conclu à temps plein.

Le texte de loi préconise une méthode d'analyse des heures de travail, respectivement de la durée de travail, pendant la période de stage d'occupation en prenant en considération sur l'année la moyenne mensuelle de la durée de travail et des changements y afférents.

- Le projet de loi soumis pour avis innove dans ce sens qu'il limite dorénavant la possibilité de prise d'un congé parental à temps partiel aux personnes titulaires d'un engagement de travail à temps plein, tel que défini supra.

La Chambre des Employés Privés relève à cet égard l'atteinte manifeste aux acquis de salariés employés sous le régime du travail à temps partiel, qui sont dorénavant expressément exclus du bénéfice de l'option du congé parental à temps partiel s'il ne remplissent pas le critère de la durée de travail des 3/4.

Néanmoins, notre Chambre soutient l'approche du législateur relative à certaines pratiques pour le moins répréhensibles ayant consisté à augmenter juste avant la demande de congé parental la durée de travail prévue au contrat de travail individuel, engendrant ainsi par exemple le maintien de son mi-temps par le salarié et le rajout pour le surplus (du fait de l'augmentation de la durée de travail initialement convenue) de l'indemnité forfaitaire pour congé parental payée par l'Etat.

Le système met donc en échec les connivences de variation intempestive de la durée de travail entre employeur et salarié.

7. Outre le détail des points relevés dans le présent avis, accueillis favorablement par la Chambre des Employés Privés, sous réserve néanmoins des remarques ponctuelles émises, le projet de loi procède par ailleurs à une multitude *d'autres clarifications, respectivement innovations*, dont certaines sont répertoriées dans la liste suivante:

- Au niveau de la durée de travail maximale autorisée pendant le congé parental à temps partiel, le législateur précise qu'il s'agit de „la durée mensuelle effectivement prestée, heures supplémentaires comprises“ qui sert de base au calcul des heures d'occupation autorisées.
- Le législateur procède à un exposé détaillé du régime applicable à l'hypothèse du décès de l'enfant et les modalités de la reprise conséquente du travail par le parent salarié.
- Dans le même ordre d'idées, le projet de loi règle l'hypothèse du décès du parent en congé parental et prévoit sa relève sans préavis préalable par son conjoint, respectivement concubin.

- Le projet de loi prévoit en outre les différents impacts des régimes analogues ou similaires étrangers (de maternité, respectivement de congé parental) sur l'octroi du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg.
- Au niveau de la décision de report émanant de l'employeur, le législateur précise les modalités et conditions de la notification de cette décision patronale au salarié.
- Affirmation par le législateur du principe de la protection contre le licenciement qui s'étend pour la durée intégrale du congé parental, tant au congé parental à plein temps qu'à celui pris à temps partiel.
- Consécration par le projet de loi du principe de la demande de congé parental à présenter au plus tôt à l'expiration de l'essai.
- En cas d'interruption du congé parental par une nouvelle grossesse, la durée de la fraction de congé parental non prise sera désormais rajoutée au congé parental pour le nouvel enfant.
- Le projet de loi prévoit par ailleurs minutieusement l'ensemble des formalités de notification à opérer par la Caisse Nationale des Prestations Familiales et les modalités de paiement de l'indemnité pour congé parental.
- Le législateur a en outre pris le soin de prévoir expressément l'interdiction de conversion du congé parental en allocation d'éducation, sauf pour un enfant gravement malade ou handicapé.
- Le régime de saisie/cession/mise en gage de l'indemnité pour congé parental est strictement défini et encadré par le projet de loi. A cet égard, le législateur lui-même a relevé la nécessité d'éliminer une contradiction avec le projet de loi No 4955 portant modification de la loi du 11 novembre 1970 relative aux saisies et cessions.
- Face à un oubli législatif antérieur, le projet de loi soumis pour avis documente à travers une adaptation de la loi du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse Nationale des Prestations Familiales le mécanisme relatif au système de gestion électronique des documents relatifs au congé parental au sein de la Caisse et fixe la valeur probante desdits documents électroniques.
- Finalement le projet de loi institue, sur revendication de la Caisse Nationale des Prestations Familiales, la base légale lui permettant d'ouvrir un compte au nom de l'attributaire du congé parental résidant à l'étranger et ne disposant pas de compte bancaire ou CCP et d'y verser les prestations avec effet libératoire.

Ces différents points ne suscitent pas de commentaire particulier de la Chambre des Employés Privés qui approuve la démarche du législateur.

• L'avis a été élaboré par la Commission sociale de la CEP•L qui est composée de: Jos Kratochwil, Président, Danielle Daleiden, Rapporteur, les membres: Maria Blitgen-Stoos, Lex Breisch, Norbert Conter, Marie-Jeanne Demuth, Gabriel Di Letizia, Armand Drews, Guy Greivelding, Mady Hannen, Pierre Liefgen, Corinne Ludes, Jean-Claude Reding, Roland Schreiner, Marc Spautz et Marianne Thomas.

La Commission sociale s'est réunie en date des 12 septembre et 14 octobre 2003.

L'avis a été adopté à l'unanimité des membres présents lors de l'assemblée plénière du 22 octobre 2003.

Luxembourg, le 22 octobre 2003

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

5161/02

N° 5161²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(7.11.2003)

Par lettre en date du 3 juillet 2003, réf.: 3840/TW/PJ, la ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant modification de 1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Remarque préliminaire

Notre chambre se doit de constater que ce n'est que sur intervention de sa part par courrier du 1er juillet 2003 auprès du ministre des Relations avec le Parlement que le ministère de la Famille l'a saisie du projet de loi 5161 portant modification de 1) la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 2) la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 3) la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Il est tout à fait rocambolesque de constater que le ministère de la Famille a omis de saisir les chambres professionnelles en cause alors que le projet de loi 5143 élaboré par le ministère du Travail et portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 dispose notamment dans son exposé des motifs que „la durée du congé parental va donc automatiquement être réduite en l'absence de l'entrée en vigueur, avant le 31 juillet 2003, d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel“.

Notre chambre regrette le manque de coordination entre les deux ministères cités et espère que le non-respect de la date du 31 juillet 2003 prévue pour l'entrée en vigueur de la loi prévoyant la prorogation du régime actuel sur le congé parental n'entraîne pas un désavantage pour les futurs bénéficiaires de ce congé.

Remarques textuelles*Ad article 1 (1) a)*

Notre chambre se doit de constater que le texte du projet de loi est dénué de tout sens. Sinon comment expliquer qu'un enfant puisse être élevé avant sa naissance (date d'ouverture du droit au congé)? En

essayant d'intégrer dans une même phrase l'hypothèse des deux congés parentaux, l'auteur en a dérobé son sens.

Notre chambre préfère revenir au texte actuel et lui donner la teneur suivante:

„a) élève dans son foyer, pendant toute la durée du congé parental, un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard 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.“

Notre chambre ne voit pas l'intérêt d'introduire la notion de la „date d'ouverture du droit au congé“ qui n'apporte pas de plus-value juridique à la compréhension du texte, au contraire.

Voilà pourquoi elle demande de biffer le deuxième alinéa du point a) qui explique la notion de la „date d'ouverture du droit au congé parental“.

Ad article 1 (1) d)

A l'instar de ce que notre chambre a dit sur la notion de la „date d'ouverture du droit au congé parental“, notre chambre est d'avis qu'il serait plus utile de prendre en considération le moment du début du congé parental pour juger si le requérant est occupé légalement sur un lieu de travail.

Une personne qui demande le congé parental successivement au congé de maternité et qui n'est occupée au moment de l'entrée en congé de maternité que quatre mois auprès d'un employeur peut néanmoins bénéficier du congé parental si la période comprise entre l'entrée en congé de maternité et le début du congé parental est prise en considération.

En ce qui concerne le deuxième congé parental, le critère de l'occupation légale sur un lieu de travail doit également être la date du début de congé parental, car il se peut très bien que le requérant était occupé auprès d'un employeur au moment de la naissance de l'enfant, mais qu'il ne l'était plus au moment de la demande du congé parental.

La date du début du congé parental est d'autant plus pertinente que l'ancienneté (durée d'au moins 12 mois continus) est également calculée à partir du début du congé parental et non pas à partir de la date de naissance de l'enfant.

Notre chambre propose de redresser le premier alinéa du point d) et de lui donner la teneur suivante:

„d) est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du grand-duché de Luxembourg à la date du début du congé parental ...“

Ad article 1 (1) in fine

Notre chambre salue la prise en considération au titre de durée d'occupation requise de la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire, mais exige que toutes les autres mesures d'insertion professionnelle soient également prises en considération au titre d'occupation requise.

Ad article 1 (2) 1

Notre chambre est d'avis que le parent salarié doit être admis au bénéfice du congé parental en cas de changement d'employeur pendant la période de 12 mois précédant le début du congé parental ou pendant le congé parental.

Notre chambre ne voit pas pourquoi l'octroi du congé parental est tributaire de la volonté du nouvel employeur une fois que l'ancien employeur l'a accordé alors que l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prévoit le transfert de tous les droits (acquis) en cas de modification de la situation juridique de l'employeur et que l'article 3 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental dispose que le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.

Voilà pourquoi notre chambre propose de modifier le texte comme suit:

„(2) Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1), lettre d), doivent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre

1. le parent salarié en cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois visée ci-avant ainsi que pendant la durée du congé parental. Lorsque le changement d'employeur intervient pendant la durée du congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.“

Ad article 2, alinéa 2

Notre chambre préfère remplacer l'expression floue de „titre d'engagement“ et de la remplacer par celle de „d'un autre contrat dans le cadre des mesures d'insertion et de réinsertion professionnelle telles que prévues par la loi modifiée du 12 février 1999 portant création du plan d'action national pour l'emploi“.

Ad article 2, alinéa 3

Il y a lieu d'ajouter un „s“ à „multiple“, car l'adjectif épithète se rapporte tant à la naissance qu'à l'adoption.

Ad article 2, alinéa 5

Notre chambre préfère remplacer dans la première phrase le terme de „infraction“ par celui plus commun de „violation“.

Ad article 3 (3), premier alinéa in fine

Notre chambre ne comprend pas le bout de phrase „à condition que le paragraphe 7 du présent article soit applicable“ qui détermine la prise du congé parental par un parent monoparental.

Elle estime pouvoir comprendre qu'en cas de concurrence d'un congé de même nature au titre d'un régime non luxembourgeois sollicité par l'un des parents, l'autre parent ne peut prendre le congé parental prévu par la présente loi qu'à partir de la fin du congé pris au titre du régime non luxembourgeois, à condition toutefois qu'il soit pris jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

Ad article 6 (1)

Notre chambre se doit de constater que le texte ne règle pas le sort du contrat d'apprentissage pendant et après le congé parental bien que l'article 1 de la loi inclue également les apprentis.

Notre chambre insiste – en attendant la fameuse réforme de l'apprentissage maintes fois annoncée, mais toujours pas réalisée – sur l'intégration de dispositions spécifiques concernant l'apprentissage dans la loi sur le congé parental.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 7 novembre 2003

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/05

N° 5161⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(4.3.2004)

La directive européenne sur le congé parental est transposée à Luxembourg dans le cadre de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.

L'article XXIV de cette loi dit:

„Est introduite la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales“

Le présent avis du Comité du Travail Féminin (CTF) porte sur les modifications envisagées par le projet de loi No 5161 et s'aligne sur les idées-maîtresses formulées dans les avis du 26 juin 1998 et du 30 mars 2001 du CTF relatifs à l'application des Plans d'Action Nationaux en faveur de l'emploi.

Le congé parental introduit par la loi du 12 février 1999 innove dans le sens qu'il abolit la stricte délimitation entre vie familiale et vie professionnelle telle qu'elle a été développée au cours du siècle dernier. La coupure entre la vie privée et la vie familiale de l'individu a forgé le monde du travail depuis l'industrialisation et déterminé l'organisation des entreprises. Le congé parental marque une césure. Il traduit en force de loi la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et accule les entreprises et les administrations à en tenir compte dans l'organisation du déroulement des tâches.

Le projet de loi 5161 propose une meilleure structuration des dispositions relatives au congé parental et au congé pour raisons familiales par une réorganisation des divers articles.

Pour plus de facilité, les références ci-après se font aux articles de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, tels que le présent projet de loi propose de les modifier, avec entre parenthèses la disposition afférente du projet de loi, abrégé PL.

Ad article 1er (cf. article I, point 2 PL)

ad paragraphe (1)

(1) a) Il est précisé que c'est la naissance de l'enfant resp. son adoption qui ouvre droit au bénéfice du congé parental.

(1) d) La teneur proposée peut entraîner que les personnes demandant le 2e congé parental seront écartées du bénéfice de celui-ci. Une alternative est de subordonner le bénéfice du 2e congé à la présence d'une activité professionnelle à la date du début du 2e congé. Telle alternative a la plus-value de soutenir la volonté du législateur de donner un impact de politique d'égalité des femmes et des hommes au congé parental.

La définition des périodes d'occupation prises en compte (12 mois précédant immédiatement le début du congé parental) est élargie par son extension à la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur. Le CTF se demande s'il est légitime de ne pas inclure par ailleurs les personnes bénéficiant d'autres mesures d'occupation prévues par la loi sur le bénéfice des allocations de chômage ou de la loi sur le revenu minimum garanti.

ad paragraphe (2)

La modification proposée règle le bénéfice du congé parental en cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental. Elle est approuvée en tant que telle par le CTF.

ad paragraphe (3)

2e alinéa: le CTF accueille avec une grande réserve le mécanisme de catégorisation des contrats suivant la durée (voir ci-dessous commentaire sur l'article I, pt. 9 du PL)

ad article 2 (cf. article I, pt 3 PL)

Les modifications règlent le versement de l'indemnité pendant le congé parental lorsque les conditions d'octroi du congé cessent d'être remplies. Le CTF accueille favorablement ces modifications qui lèvent l'insécurité juridique actuelle en cette matière.

Par ailleurs, le CTF se déclare d'accord avec le principe de la proratisation de l'indemnité lorsque les conditions d'octroi du congé parental viennent à cesser.

Néanmoins le CTF demande plus de précision quant à la définition de la notion „interruption de congé“. Est-ce que le fait que l'entreprise cesse ses affaires pour raisons économiques annule la suspension du contrat de travail pour les employés qui se trouvent en congé parental pendant la survenance d'une déclaration en faillite? Est-ce qu'il y a interruption de congé dans ce cas? Ou est-ce que la période de préavis prendra seulement cours après la fin du congé parental? Quant à l'indemnité pécuniaire forfaitaire, il semble qu'en cas de cessation des affaires de l'employeur, la Caisse nationale des prestations familiales continue à la verser, même en l'absence d'une autorisation légale expresse en ce sens. Le CTF approuve cette pratique, mais estime qu'il serait préférable de lui conférer une assise légale expresse.

C'est avec réserve que le CTF prend note de l'alinéa dernier qui stipule qu'il n'y a pas proratisation si le bénéficiaire du congé parental résilie volontairement son contrat de travail ou si l'interruption du congé n'est pas motivée par une cause qui est extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté. Dans cette hypothèse, il y aurait remboursement intégral des mensualités versées. Est-ce que le motif de cette disposition vient de ce que lors du congé parental, le contrat de travail est suspendu et que dès lors il n'y a pas possibilité de le résilier? La pratique a à maintes fois soulevé le problème naissant de cette suspension de contrat de travail au cas où il y avait de la part de l'employéE la volonté de résilier le contrat. Nous renvoyons à ce sujet au point 7 qui soulève la même question au cas où l'employéE désire participer à la vie de l'entreprise par la fréquentation d'une réunion de service p. ex ou d'une formation continue. Le CTF souligne à cet endroit que le législateur a justement souhaité encourager la participation des personnes en congé à des mesures de formation continue organisées par l'employeur pendant leur absence (cf. article 1 (3) de la loi du 22 juin 1999 ayant notamment pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue).

Dans les deux cas, le souci du législateur est certes d'éviter les abus de part et d'autre. Néanmoins faut-il tenir compte du fait que le congé parental, mesure législative pionnière par rapport à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, demandera dans la détermination des réglementations d'exécution une nouvelle approche permettant de trouver le juste équilibre entre réglementation minimaliste et libre choix des individus. Le rythme d'éveil et de sommeil des bébés, variant de semaine à semaine, dicte d'ailleurs une grande souplesse dans l'invention des nouvelles réglementations. Aussi pourrait-on imaginer un crédit-heures par personne par congé parental, dans le cadre duquel l'entreprise et la personne pourraient collaborer pendant le congé parental et pendant lequel les parties en cause seraient assurées. Le compte du crédit-heures, contresigné à l'échéance de chaque collaboration, serait clôturé à la fin du congé parental et copies en serait remises aux parties intéressées tout comme à la CNPF et le CCSS. L'utilisation du crédit-heures est facultative dans le chef de la personne bénéficiant du congé parental, puisque l'intérêt du nouveau-né prime.

Ad article 3 (cf. art. I, pt 4 PL)

Une disposition nouvelle ajoute à l'art. 3(1) la teneur suivante: „A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi“. Le CTF juge cette précision utile, mais, à l'image du comité-directeur de la CNPF, est d'avis qu'il faut compléter pour faire référence à la faculté du parent bénéficiaire de résilier de commun accord avec l'employeur ou sous observation du délai de préavis applicable en vertu de l'art. 20 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Ad article 4 (cf. art. I, pt 5 PL)

La principale modification prévue à ce niveau vise l'avancement de deux mois de la date à laquelle la demande en congé parental doit être notifiée. Actuellement il est prévu que

- Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil doit notifier sa demande à son employeur par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil
- Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental (jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant) doit notifier sa demande à son employeur par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au moins quatre mois avant le début du congé parental

L'avancement de deux mois permettrait aux employeurs de mieux planifier les ressources en personnel. Par ailleurs, l'avancement de deux mois permettrait à l'ADEM de mieux organiser le remplacement et ce en étroite collaboration avec l'employeur. En effet, pour l'instant le remplacement du congé parental se fait souvent par la même personne qui remplace déjà le congé de maternité et ce n'est que très rarement que seul le congé parental est remplacé à l'aide de l'ADEM. Cet argument serait valable sous condition que la pratique administrative de la CNPF suive et que la décision d'octroi du congé et de l'indemnité serait communiquée à l'employeur deux mois plus tôt que cela n'est le cas actuellement. Or, tel n'étant pas le cas, le motif de modification devient caduc.

Un autre argument avancé dans le commentaire des articles en faveur d'un avancement de deux mois de la notification de la demande est que la période de protection contre le licenciement des pères salariés serait ainsi prolongée.

L'avancement de la demande de deux mois se situe ainsi dans la 23e semaine de la grossesse. Ceci peut poser un problème pour les parents qui reçoivent les résultats d'analyses d'amniocentèse (19e-22e semaine de la grossesse) et viennent de prendre note du fait si le fœtus vivra ou pas.

Le CTF soutient le maintien de la version actuelle du texte de la loi (cf. ci-dessus).

Ad article 5 (cf. art. I, pt 6 PL)

Rien à noter.

Ad article 6 (cf. art. I, pt 7 PL)

Comme évoqué ci-dessus (cf. article I, pt. 3 PL) la notion de suspension du contrat de travail gagnerait à être précisée. Quel est le régime de suspension du contrat de travail en cas de congé parental? Quelles sont les conséquences de la suspension en cas de congé parental à temps partiel? La suspension concerne-t-elle exclusivement les obligations principales des parties? Le parent bénéficiaire peut-il participer à des réunions périodiques? De même, alors que le licenciement en raison de la demande ou de la prise du congé parental est explicitement exclu par la directive 96/34/CE, il n'en va de même en ce qui concerne la démission. La démission est-elle possible durant la période de suspension? En tout état de cause, qu'advient-il de la durée de préavis? Toutes ces questions nécessitent selon le CTF des clarifications et ce dans le but de limiter, dans la mesure du possible, l'insécurité juridique actuelle sur ces points.

Ad article 7 (cf. art. I, pt 8 PL)

Rien à noter.

Ad article 8 (cf. art. I, pt 9 PL)

La modification proposée prévoit la réduction de 50% de l'indemnité pendant le congé parental au cas où le parent a suivi une activité professionnelle inférieure à 30 heures/semaine. Cette modification touchera majoritairement des femmes. „Cohérente“ dans le sens qu'elle introduit un rapport conséquent entre le montant du salaire et celui de l'indemnité, la modification perd sa logique si nous nous rappelons que le montant de l'indemnité avait été fixé pour garantir une égalité pécuniaire entre les parents

qui touchent l'allocation d'éducation d'une part et les parents ayant recours au congé parental d'autre part. La réalisation de cette modification rompt le parallélisme établi entre ces deux mesures. Elle risque également d'encourager l'abandon de l'activité professionnelle (des femmes) par rapport au congé parental, le premier permettant de demander le bénéfice des baby-years et de l'allocation d'éducation. L'abandon de l'activité professionnelle devient ainsi à courte échéance pécuniairement plus intéressante. Le CTF déplorerait l'adoption de cette modification qui en fin de compte va à l'encontre de la volonté aussi bien de la directive européenne que du législateur national.

Par ailleurs, le mécanisme proposé de répartir les contrats à temps partiel par rapport à une base fixée délibérément et d'en faire dépendre le bénéfice du congé parental, est à analyser sous l'aspect de la non-discrimination du travail à temps partiel.

Ad article 9 (cf. art. I, pt 10 PL)

Le CTF regrette que le présent projet ne préconise pas de modifier la disposition actuelle selon laquelle „le rejet définitif par la Caisse de la demande en obtention de l'indemnité prévue à l'art. 8 ne préjuge pas de l'octroi éventuel d'un congé parental par l'employeur dans les conditions prévues par la directive 96/34/CE du Conseil du 31 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CCEP et la CES“.

L'introduction de ce passage a été motivée par la modification antérieure de la loi sur le congé parental survenue par la loi du 21 novembre 2002 portant

1. modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
2. modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire;
3. abrogation de la loi du 8 mars 1984 portant création d'un prêt aux jeunes époux;
4. modification de la loi du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation et modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire;
5. modification de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Le contenu de ce passage soulève un problème de technique législative et d'insécurité juridique, puisque la nature du congé parental tel que spécifié n'est pas claire, a fortiori les conséquences administratives et juridiques ne sont pas claires.

Le CTF rappelle à cet égard son avis du 3 décembre 2001 dans lequel il avait soulevé les problèmes d'interprétation qui pourraient notamment découler de la „dissociation de la décision d'octroi ou de rejet de l'indemnité de congé parental et de l'octroi en nature du congé par l'entreprise; cette dissociation ne vaut-elle que pour les rejets opérés en vertu de l'article 10 ou pour tout rejet?; le CTF n'est pas d'accord avec l'interprétation esquissée au commentaire des articles concernant une solution à défaut en vertu de la directive (congé non rémunéré de trois mois minimum accordé d'office par l'employeur); les conséquences sur les droits en matière de protection sociale ne sont pas claires (chômage, assurance maladie, assurance pension, ...) de même en matière de droit du travail, la solution proposée soulève toute une panoplie de questions (conséquences sur le contrat de travail, conséquences sur l'organisation des entreprises, liberté contractuelle des parties, etc.); enfin le CTF se doit de signaler que le congé sans solde qui est ici directement visé n'est actuellement pas réglementé au Grand-Duché pour le secteur privé.“

Ad article 11 nouveau (cf. art. I, pt 11 PL)

Le CTF se déclare d'accord avec la modification proposée. Toutefois il est d'avis que la cession, la saisie ou la mise en gage de l'indemnité devrait également être prévue en ce qui concerne le recouvrement des pensions alimentaires.

Ad article 23 nouveau (cf. art. I, pt 21 PL)

Il est proposé de reporter les effets de la nouvelle loi aux congés parentaux dont la demande est introduite auprès de l'employeur après la mise en vigueur de la loi.

La Présidente,
Ginette JONES

La Secrétaire,
Laurence GOEDERT

5161/04

N° 5161⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(30.3.2004)

Par dépêche du 8 juillet 2003, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi portant modification de 1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Le texte du projet de loi, élaboré par la ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse, était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles. Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêches des 17 octobre, 24 novembre et 9 décembre 2003.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales prévoyait une évaluation de l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses conséquences sur l'intérêt des enfants. D'après l'exposé des motifs, les conclusions de cette étude, qui n'a pas été communiquée au Conseil d'Etat, relèvent d'une façon générale „*que les objectifs fixés par le législateur en ce qui concerne les effets d'égalité de chances et surtout les effets de la loi dans l'intérêt de l'enfant furent largement atteints, alors que les effets sur le marché de l'emploi se laissent plus difficilement appréhender, mais que, somme toute, les effets ne sont non plus à rejeter*“.

Les conclusions mitigées relatives aux incidences du congé parental sur le marché de l'emploi contrastent avec l'enthousiasme qui avait motivé l'introduction de cette mesure dans le cadre du Plan d'action national pour l'emploi en 1999: Devrait-on se rendre à l'évidence que le taux de remplacement des bénéficiaires du congé parental est assez faible, en tout cas en dessous de l'attente? que le congé parental permet au contraire aux entreprises de réajuster leurs effectifs? En mesurant le congé parental à l'aune des priorités fixées en 1999, le législateur ne devrait-il pas réapprécier ses objectifs? Face à la constatation que les effets du congé parental sur le marché de l'emploi sont essentiellement secondaires, ne devrait-il pas revoir les modalités d'indemnisation et de financement?

Le succès du congé parental s'apprécie primordialement dans le fait qu'il permet aux parents de se consacrer pendant un certain temps principalement à l'éducation de leurs enfants en bas âge, tout en restant rassurés de retrouver leur emploi à la fin de cette période. Dès lors, on peut se féliciter que les considérations du législateur de 1999, même si elles s'avèrent dépassées, aient pu servir de levier pour mettre en place un dispositif associant le droit du travail et le droit de la sécurité sociale dans l'intérêt des enfants et de leurs parents.

Toujours est-il que l'on devrait se demander si la législation en la matière ne pourrait pas être plus cohérente. Si les différentes prestations prévues, à savoir l'indemnité forfaitaire due pendant le congé parental et l'allocation d'éducation ne pourraient à terme être fusionnées dans un revenu de remplacement, compensant le revenu professionnel pendant le congé parental ou d'éducation. Une telle approche permettrait de faire abstraction des fictions juridiques actuellement prévues pour combler les lacunes dans les carrières d'assurance pension, dues à l'éducation d'enfants („baby years“ et périodes d'éducation d'enfants).

Faisant abstraction de considérations plus fondamentales, le projet soumis constitue au fond une reconduction pure et simple du dispositif mis en place en 1999 et se limite à pallier différentes difficultés apparues dans l'application pratique.

Si le Conseil d'Etat se cantonnera dans le cadre du présent avis à examiner le projet lui soumis, il voudrait cependant mettre en garde contre l'approche illogique des auteurs consistant à voir dans le congé parental une prestation „sui generis“, tout en le mettant en concours avec des prestations étrangères de même nature. De l'avis du Conseil d'Etat, l'indemnisation du congé parental répond au regard du droit communautaire à la même qualification juridique que l'indemnisation du congé de maternité, sans préjudice des conditions et modalités spécifiques de la législation nationale.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1: Modification de divers articles de la loi modifiée du 12 février 1999

Cet article reprend les différentes modifications opérées à l'endroit de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Comme cette loi a d'ores et déjà été modifiée entre-temps, il y a lieu d'écrire: „La loi *modifiée* du 12 février 1999 portant ...“. Cette observation vaut également pour l'intitulé du projet.

Le point 1 du projet vise à modifier l'intitulé du chapitre 1er. Comme la modification n'opère pas de changement dans la structure de la loi de base, elle constitue un exercice superfétatoire de pur style. Le point 1 est dès lors à supprimer; il en est de même pour les points 14, 17 et 19 qui ont le même objet. Les points qui suivent devront dès lors être renumérotés.

Point 2: Article 1er

Le libellé actuel de l'article 1er ne se distingue pas par sa transparence, alors qu'il contient de multiples précisions, dérogations et renvois à d'autres dispositions légales. Les auteurs du projet de modification sous revue y introduisent encore un certain nombre de précisions supplémentaires, au point que les dispositions risquent d'être contradictoires. Certaines d'entre elles, comme celles relatives au début du droit ou celles relatives à l'indemnisation mériteraient de figurer sous un autre article. D'autres dispositions pourraient être supprimées. Le texte gagnerait encore en clarté si l'on opérait une séparation entre les dispositions se rapportant à une naissance et celles se rapportant à l'adoption. Par ailleurs, il appelle les observations suivantes:

De l'avis du Conseil d'Etat, le renvoi à des dispositions particulières de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales n'apporte aucun élément normatif par rapport au droit applicable.

L'introduction d'une date d'ouverture du droit au congé parental, fixée à la date de naissance ou à la date d'accueil de l'enfant en vue de son adoption est superfétatoire et en contradiction tant avec la lettre d) de l'article sous revue qui apprécie les conditions d'occupation à la date du début du congé parental, qu'avec l'article 3, paragraphe (4) qui fixe le début du congé parental pour l'un des parents au terme du congé de maternité ou du congé d'accueil.

La condition de résidence est tout aussi superflue, alors que le droit au congé parental se rattache à l'emploi exercé au Luxembourg et, en conséquence, à l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise.

En renvoyant en ce qui concerne l'affiliation préalable à la sécurité sociale aux dispositions afférentes de l'assurance maladie et non à celles de l'assurance pension, on peut éviter des dispositions spécifiques pour les salariés du secteur public.

Compte tenu de ces observations, l'article 1er est à libeller comme suit:

„Art. 1er. (1) Il est institué un congé spécial dit „congé parental“ auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent“, qui élève dans son foyer un ou plusieurs enfants âgés de moins de cinq ans, pour lesquels lui sont versées des allocations familiales à condition qu'elle

- soit occupée légalement et d'une façon continue pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé, soit à son propre compte, soit auprès d'un même employeur 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 affiliée à l'un de ces titres en application de l'article 1er alinéa 1, sous 1, 2, 4, 5 et 10 du Code des assurances sociales;
- s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental 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 l'activité professionnelle 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 auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession ou de 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 est continué sans interruption.

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, détachés sur un lieu de travail situé à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, sont admis au bénéfice du congé parental.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle 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.

Aux fins de l'application de la présente loi, le contrat ou le titre est considéré comme contrat ou titre à plein temps, lorsque la durée de travail mensuelle atteint au moins soixante-quinze pour cent de la durée normale de travail applicable dans l'établissement; il est considéré comme contrat ou titre à temps partiel si la durée est inférieure à ce seuil.

(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 accordé; 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.“

Point 3: Article 2

L'alinéa 1 de l'article 2 fixe la durée du congé parental par parent et par enfant à six mois. Cet alinéa ne subit pas de modification. Quant à la forme, il y a lieu d'écrire „6 mois“ en toutes lettres.

D'après l'alinéa 2, le congé à plein temps de six mois peut être remplacé de l'accord de l'employeur par un congé à mi-temps de douze mois. D'après les auteurs, la modification qu'ils entendent apporter au libellé actuel a pour finalité de préciser qu'en cas de pluralité de contrats de travail, le congé pris auprès d'un employeur ne doit pas être subordonné à l'accord de tous les employeurs. Cependant, en ajoutant aux termes „le ou les employeurs“ le terme „concernés“, on ne met pas le texte sous revue en concordance avec la finalité voulue. De l'avis du Conseil d'Etat, il s'indique en l'occurrence de supprimer à cet effet les termes „ou les employeurs (concernés)“. Par ailleurs, il y a lieu de mettre la durée du congé à temps partiel en toutes lettres.

Même s'il estime qu'il aurait été plus pertinent de ne pas accorder un congé aux travailleurs indépendants, mais de prévoir uniquement leur indemnisation pendant la même durée que celle prévue pour les travailleurs salariés, à l'instar de la législation applicable en cas de maternité, le Conseil d'Etat admet que les auteurs ont voulu viser par la phrase qu'ils ajoutent tant le congé à plein temps que le congé à temps partiel. Un redressement rédactionnel s'impose dès lors.

L'alinéa 4 prévoit que le congé parental cesse si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies. Il ne s'indique pas de préciser les modalités de l'indemnisation en cas de cessation du congé dans le cadre de l'article sous revue alors que l'indemnité fait l'objet d'un article à part.

L'alinéa 5 vise à régler la question de la restitution de l'indemnité pour congé parental en cas d'interruption de celui-ci par le parent concerné. La problématique découle de l'approche des auteurs qui imposent au parent de prendre l'intégralité du congé parental, sauf exceptions limitativement déterminées. Dès lors si le parent n'utilise pas le congé parental dans son intégralité, il doit restituer les indemnités d'ores et déjà touchées. Le Conseil d'Etat se demande si cette sanction n'est pas trop rigoureuse, alors qu'il est parfaitement légitime de changer ses dispositions au cours d'une période de six mois, voire d'une année. Encore doit-on distinguer entre les dispositions du droit du travail et celles relatives à l'indemnisation. S'il est admis que le parent concerné ne puisse imposer son retour anticipé à l'employeur, qui a éventuellement engagé un remplaçant, on pourrait toutefois prévoir une indemnisation au prorata pour la période du congé pris. Même en modifiant le texte sous revue dans le sens voulu par les auteurs, on n'évitera pas une multiplication d'un contentieux où le juge sera amené à apprécier si les indemnités ont été consommées de bonne foi. De toute façon, cette question devrait être abordée dans le cadre des dispositions traitant de l'indemnisation.

Compte tenu des observations qui précèdent, il y a lieu de libeller l'article 2 comme suit:

„Art. 2. Le 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 l'employeur, 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 travailleurs 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.“

Point 4: Article 3

Le dispositif de cet article détermine les modalités du congé parental. Les auteurs entendent y apporter différentes précisions. De l'avis du Conseil d'Etat, la lecture du texte serait facilitée en opérant une séparation entre le régime général et les dispositions particulières et en renvoyant les dispositions relatives à l'indemnisation à la partie du texte qui en traite.

Dès lors, l'article sous revue pourrait être libellé comme suit:

„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.

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.

Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. 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.

(2) L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Cette condition n'est pas opposable au parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde.

(3) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(4) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, la priorité est accordée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(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. En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou d'une adoption multiples la durée du congé alloué est réduite en conséquence.

Dans ces cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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 cependant 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 de même nature au titre d'un régime non luxembourgeois.

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

Point 5: Article 4

Les modifications envisagées à l'endroit de l'article 4 portent uniquement sur les délais pour la présentation des demandes en obtention du congé parental. Dès lors il est inutile de prévoir le remplacement de l'article 4 dans son intégralité et on peut se limiter aux dispositions qui seront effectivement modifiées, de sorte que le dispositif serait à concevoir comme suit:

„5. A l'article 4, les paragraphes (1) et (2) sont libellés comme suit:

„(1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (2) 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 ou du congé d'accueil.

(2) 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, au moins six mois avant le début du congé parental.“ “

Point 6: Article 5

D'après les modifications envisagées par le projet, l'employeur ne peut désormais plus refuser le congé parental; il peut tout au plus demander le report du congé sollicité dans certaines situations définies.

Le dispositif est encore à revoir d'un point de vue rédactionnel.

Le paragraphe (1) de l'article 5 se lirait comme suit:

„(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 formes et délais prévus, sauf dans les cas visés à l'article 3, paragraphe (6).“

Au paragraphe (2), il convient de mettre le délai de quatre semaines en toutes lettres.

Point 7: Article 6

L'article sous revue ne donne pas lieu à observation, sauf qu'au paragraphe (5) proposé, le renvoi est à faire à l'article 3, paragraphe (2).

Point 8: Article 7

Les modifications envisagées à l'endroit du paragraphe (2) de l'article 7 ne donnent pas lieu à observation, sauf qu'il y a lieu de reprendre les dispositions de la deuxième phrase dans les dispositions subséquentes se rapportant à l'indemnisation.

Point 9: Article 8

La disposition sous revue qui traite de l'indemnisation du congé parental ne donne pas lieu à observation, sauf qu'il échet de procéder à des ajustements grammaticaux. Toutefois, le Conseil d'Etat estime qu'il est nécessaire de compléter le dispositif en vue de reprendre certaines dispositions figurant à d'autres endroits du projet gouvernemental.

Ainsi, le texte a été complété par le paragraphe (4) traitant du cas de survenance d'une maladie au cours du congé parental. Les dispositions prévues à l'article 3, paragraphe (9) ont été reprises; toutefois une adaptation des textes s'impose.

En deuxième lieu, les dispositions relatives à l'indemnisation en cas de cessation du congé parental, figurant à différents endroits du texte gouvernemental, ont été intégrées. Toutefois, le Conseil d'Etat opte à cet effet pour une solution unique consistant dans une proratisation de l'indemnité mensuelle pour les différents cas de figure.

Finalement, pour des raisons qui seront plus amplement développées à l'endroit du point 18, le Conseil d'Etat propose de prévoir dans le cadre de l'article 8 sous revue la prise en compte de l'indemnité pour la détermination du revenu minimum garanti:

„**Art. 8.** (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps et à 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel ainsi que pour le congé à temps plein pris sur base d'un contrat de travail ou titre d'engagement à temps partiel.

Les montants ci-dessus correspondent à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; ils varient avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité 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 cotisation 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 nationale des prestations familiales des montants mensuels de l'indemnité prévus au paragraphe (1) du présent article.

(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.

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

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

Point 10: Article 9

Les modifications envisagées à l'endroit de l'article 9 ne donnent pas lieu à des observations de fond.

Au paragraphe (2), alinéa 1 on remplacera le renvoi à „l'article 3, paragraphe (5)“ par un renvoi à l'article 4, paragraphe (2). Au même alinéa, on mettra le délai de 4 semaines en toutes lettres.

Au paragraphe (4), alinéa 1, première phrase, on remplacera les termes „organisme gestionnaire du congé de maternité“ par les termes „organisme gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité“.

Point 11: Article 11

Le Conseil d'Etat est d'accord à appliquer les dispositions de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail à l'indemnité due en cas de congé parental. Encore doit-on se demander s'il est opportun d'apporter des limitations à cette application, dans la mesure où l'indemnité versée constitue un revenu de remplacement, certes forfaitaire, mais dépassant, le cas échéant, le revenu professionnel qu'il remplace. Dans la mesure où les auteurs entendent limiter les possibilités de cession et de saisies aux dettes contractées dans l'intérêt de l'enfant et de la famille, on se demande pourquoi ils se satisfont sous le numéro 4° d'une formulation aussi vague „d'un prêt à la consommation consenti au parent lorsque le prêt est destiné à financer l'acquisition de biens nécessaires à la famille“. L'acquisition d'une nouvelle voiture automobile rentre-t-elle dans ce cas de figure? Cette question démontre d'ores et déjà à quels litiges une formulation aussi ambiguë peut donner lieu. Dès lors, si l'on ne se limite pas à l'application pure et simple de la loi précitée de 1970 – solution à laquelle le Conseil d'Etat accorde sa préférence –, il y a lieu de supprimer le numéro 4°.

Article 12

Le nouvel article 12 envisage la suspension de l'indemnité pécuniaire forfaitaire dans l'hypothèse où la mère bénéficie d'une dispense de travail pour des raisons médicales aux termes de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes. Cette disposition ne peut concerner que les femmes bénéficiant d'un congé parental partiel et poursuivant par ailleurs une activité professionnelle rentrant dans le champ d'application de la loi de 2001, car on peut difficilement admettre qu'une femme puisse être dispensée d'un travail alors qu'elle se trouve en congé parental à plein temps. Dès lors, dans le cas de figure admissible, il n'y a pas de cumul des prestations. Si la dispense est accordée au titre de la loi précitée de 2001, elle touche une indemnité pécuniaire de la caisse de maladie en remplacement de son revenu professionnel, pour la partie dispensée, alors qu'elle continue à toucher la moitié de l'indemnité prévue par la loi sous revue pour la partie relevant du congé parental. L'article 12 est surabondant et est à supprimer.

La numérotation des articles subséquents est à revoir en conséquence.

Point 16: Article 19 (18 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat admet que les auteurs ont voulu faire un renvoi à l'article 16 (15 selon le Conseil d'Etat) et non à l'article 6.

Point 18: Article 21

L'article 21 nouveau constitue une disposition commune qui prévoit que les indemnités pour le congé parental et pour le congé pour raisons familiales sont prises en compte pour la détermination du revenu minimum garanti. Le Conseil d'Etat partage cet objectif. Toutefois, il est d'avis que cette précision ne s'indique pas pour le congé pour raisons familiales, alors que dans ce cas de figure le parent touche des indemnités pécuniaires de maladie qui sont considérées comme revenu de remplacement au

titre de la législation sur le revenu minimum garanti. Dès lors, le dispositif envisagé devra être repris uniquement dans le cadre du chapitre traitant du congé parental. Comme la proposition de texte faite par le Conseil d'Etat à l'endroit de l'article 8 en tient compte, l'article 21 tel que proposé peut être supprimé.

Point 21: Article 23 (21 selon le Conseil d'Etat)

La date prévue pour l'application des nouvelles dispositions étant dépassée, il y a lieu de l'adapter compte tenu de l'entrée en vigueur des dispositions législatives sous revue.

Article II: Modifications de la loi modifiée du 19 juin 1985

Une première modification à l'endroit de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création d'une caisse nationale des prestations familiales vise à accorder force probante aux copies numérisées des documents enregistrés par la caisse nationale des prestations familiales. Le Conseil d'Etat se rend compte de l'impossibilité matérielle de la caisse de continuer sa gestion sur base de documents papier et se rallie dès lors aux propositions des auteurs du projet. Toutefois, le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas opportun de se référer dans un texte de loi à une norme spécifique. Aussi propose-t-il de remplacer les termes „norme AFNOR Z 42-013“ par les termes „norme standard“.

La deuxième modification vise à tenir compte du nouvel environnement de la réglementation bancaire en matière de paiement des prestations. Comme la matière est actuellement régie par l'article 208 du Code des assurances sociales, le Conseil d'Etat ne peut pas marquer son accord avec une solution dérogatoire aux solutions qui s'appliquent à l'ensemble des organismes de sécurité sociale, d'autant plus qu'elle n'est pas satisfaisante d'un point de vue technique. Le point 2 de l'article II est donc à supprimer et le début dudit article s'énoncera donc comme suit:

„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 paragraphe 13 nouveau, libellé comme suit: (suit le texte proposé).“

Article III: Modification de la loi du 2 août 2002

Le dispositif vise à compléter l'énumération figurant à l'article 2 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel par le „congé parental“, alors qu'il s'agirait aux dires des auteurs du projet d'une prestation „sui generis“. Même s'il ne partage pas cette analyse sur tous les points, le Conseil d'Etat peut accepter en l'occurrence l'ajout proposé pour des raisons de sécurité juridique.

*

Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat, en vue de la dispense du second vote constitutionnel, soumettra à un examen scrupuleux le texte voté par le parlement.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 30 mars 2004.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5161/06

N° 5161⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(5.5.2004)

Par ses lettres du 3 juillet 2003, Madame la Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse a bien voulu saisir la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers pour avis du projet de loi sous rubrique.

Compte tenu de l'importance du projet de loi sous rubrique et de l'intérêt commun qu'ont la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers en cette matière, elles ont décidé de prendre position par rapport au projet de loi dans un avis commun.

Le congé parental et le congé pour raisons familiales ont été introduits en droit luxembourgeois par la loi du 12 février 1999. Cette loi fut modifiée par une loi du 21 novembre 2002. Depuis la date de la saisine des chambres professionnelles soussignées pour avis du présent projet de loi, deux lois supplémentaires ont été votées qui ont modifié la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, à savoir la loi du 18 juillet 2003 portant modification des articles XXIV et XXX de la loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, ainsi que la loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. A titre de remarque purement formelle, les deux chambres estiment que l'intitulé de la future loi devra être modifié par rapport au présent projet de loi afin de tenir compte de ces lois modificatives.

L'objet du présent projet de loi est une modification intégrale de la loi modifiée du 12 février 1999 sur le congé parental et le congé pour raisons familiales. En raison des modifications ponctuelles apportées par les lois précitées du 18 juillet 2003 et du 19 décembre 2003, ainsi que par la loi du 21 novembre 2002, mais plus particulièrement encore en raison des changements massifs projetés par le présent projet de loi, notamment en ce qui concerne la renumérotation des articles, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réclament qu'une version coordonnée du texte remanié de la loi du 12 février 1999 soit publiée.

Le projet de loi sous avis est, ou plutôt devrait être, le résultat des discussions menées au sein du Comité de coordination tripartite qui s'était réuni en son temps pour discuter de l'effectivité sur le marché de l'emploi de la mesure du congé parental et pour décider de la reconduction éventuelle de cette mesure. **La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont au regret de devoir constater que certains des points, dont notamment ceux qui tiennent le plus à cœur aux entreprises, n'ont pas trouvé de retombée dans le projet de loi sous examen, en dépit du fait qu'ils ont**

fait l'objet d'un consensus au sein du Comité de coordination tripartite, de sorte que les deux chambres se voient contraintes de réitérer ces desiderata dans le cadre du présent avis. Il s'agit en l'occurrence de l'introduction d'une plus grande flexibilisation en ce qui concerne le recours aux contrats à durée déterminée pour remplacer un allocataire du congé parental, ainsi que du maintien de l'employabilité du salarié pendant la durée de son congé parental.

En ce qui concerne le premier point ayant trait au remplacement de l'allocataire du congé parental par une personne externe embauchée par contrat à durée déterminée, deux remarques fondamentales s'imposent.

En premier lieu, l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dispose qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une „tâche précise et non durable“ et énumère parmi les „tâches précises et non durables“ au sens de la loi précitée notamment „le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries (...)“. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la possibilité de recourir à un contrat de travail à durée déterminée devrait être élargie en ce sens que non seulement le salarié absent pourra être remplacé par une personne engagée par contrat de travail à durée déterminée mais également un autre salarié de l'entreprise appelé à occuper le poste du salarié absent (allocataire du congé parental). Il est effectivement de pratique courante que le poste de l'allocataire du congé parental n'est pas occupé par une personne externe à l'entreprise, engagée pour les besoins de la cause par contrat de travail à durée déterminée, mais par un autre salarié de l'entreprise en raison de ses qualifications et de son expérience au sein de l'entreprise.

Deuxièmement, l'article 7 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prévoit que „le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion“ mais qu'un terme fixé avec précision n'est pas exigé lorsque l'employeur a recours à un contrat à durée déterminée „pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (...)“. Le troisième alinéa de l'article 7 dispose que dans ce cas le contrat aura „pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent (...)“. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réclament là encore que l'employeur dispose de la possibilité de conclure un contrat de travail à durée déterminée dont la durée dépasserait la durée de l'empêchement du salarié absent, respectivement la durée pendant laquelle un autre salarié de l'entreprise remplace le salarié absent. Elles suggèrent que l'étendue du contrat à durée déterminée pourra dépasser le terme de l'empêchement tel que décrit ci-avant d'un ou de deux mois afin d'englober une phase de transition se situant avant et à l'expiration du congé. Cette faculté permettrait aux entreprises de mieux organiser le départ et le retour des personnes en congé parental, ainsi que l'insertion et l'initiation des personnes appelées à les remplacer.

En ce qui concerne le deuxième point concernant le maintien de l'employabilité du salarié pendant la durée de son congé parental, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers recommandent de prévoir la possibilité pour le salarié de prester, d'un commun accord avec l'employeur, certaines tâches dans le but de garder le contact avec l'entreprise afin de ne pas accuser trop de retard au regard des méthodes de travail qui se trouvent en constante évolution. Cette mesure tendant à maintenir l'employabilité de l'allocataire d'un congé parental a été accueillie favorablement par toutes les parties réunies tant à l'Observatoire des Relations Professionnelles et de l'Emploi et au Comité Permanent pour l'Emploi qu'au sein du Comité de Coordination Tripartite.

Le constat qu'un tel contact régulier facilite le retour du bénéficiaire du congé parental dans l'entreprise figurait par ailleurs également dans l'étude d'évaluation de l'impact du congé parental commanditée par le Ministère de la Famille auprès d'un cabinet d'audit, dont une des propositions (proposition No 8) était d'ailleurs de rendre plus flexible le congé parental. Les deux chambres feront, dans le cadre de l'article 1er point 2 du présent avis, une proposition de texte en ce sens.

Enfin, les chambres soussignées se doivent malheureusement de constater que les amendements gouvernementaux qui avaient été annoncés par le Ministre du Travail et de l'Emploi, notamment en ce qui concerne le volet du droit du travail du présent projet de loi, n'ont pas été déposés à ce jour.

En dépit du consensus obtenu au sein du Comité de coordination tripartite, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voudraient néanmoins rappeler dans le cadre du commentaire des articles ci-dessous les autres propositions d'adaptation du régime actuel du congé parental.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article 1er

L'article 1er du projet de loi sous examen tend à modifier la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et se compose de 21 points.

Point 1:

Les deux chambres n'ont pas de remarques fondamentales concernant le premier point de l'article 1er si ce n'est qu'elles accueillent favorablement l'introduction des en-têtes de chapitre pour des raisons de meilleure lisibilité du texte. La même remarque vaut en ce qui concerne les points 14, 17 et 19 de l'article 1er.

Point 2:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que les auteurs du projet de loi n'aient pas retenu la suggestion prévoyant une ancienneté d'au moins 24 mois dans l'entreprise, au lieu des 12 mois actuellement, afin de pouvoir bénéficier du congé parental.

Les deux chambres estiment que la possibilité pour les allocataires du congé parental de pouvoir retourner de façon sporadique dans l'entreprise est bénéfique sur le plan de „l'employabilité“ des personnes concernées. De cette façon, les allocataires du congé parental pourront garder le contact avec leur emploi, leurs collègues de travail et surtout les méthodes de travail qui sont sujettes à une évolution constante. La réintégration des personnes en cause sur leur poste de travail s'avérera d'autant plus facile à leur retour du congé parental, ce qui profitera et au salarié et à l'entreprise. Dès lors, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers suggèrent de modifier l'article 1er point b) de la loi modifiée du 12 février 1999 dans le sens suivant: „... s'adonne principalement à l'éducation du et des enfants, visés au point a) du présent article, et qui n'exerce, en dehors de certaines tâches devant permettre de maintenir l'employabilité du salarié au terme du congé parental et à déterminer de concert avec son employeur, aucune activité professionnelle pendant la durée du congé 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.“

Point 3:

Le point 3 modifiant l'article 2 de la loi actuelle maintient la durée du congé parental à six mois. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que les auteurs du projet de loi n'aient pas limité la durée du congé parental aux trois mois prévus par la directive européenne.

Alors que les deux chambres accueillent favorablement le fait qu'en cas d'infraction aux dispositions de l'article 1er, lettre b), c'est-à-dire l'obligation de s'adonner principalement à l'éducation du ou des enfants et de n'exercer aucune activité professionnelle, le congé parental soit caduc et que les indemnités perçues doivent être restituées, elles préconiseraient que cette obligation de restitution soit abandonnée au cas où un allocataire du congé parental renoncerait à une partie de ses droits au congé pour pouvoir retourner à son lieu de travail.

Point 4:

Bien que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se réjouissent de ce que les auteurs du projet de loi aient introduit une disposition obligeant le bénéficiaire d'un congé parental à reprendre incessamment son emploi à l'expiration du congé parental, elle sont d'avis que cette disposition en sa rédaction actuelle est insuffisante. En effet, le projet de loi ne prévoit pas de sanction pour le bénéficiaire qui n'obtempérerait pas à cette obligation légale. Par conséquent, l'état actuel des choses est maintenu en ce qui concerne le volet pratique et les entreprises risqueront de se retrouver à l'avenir toujours confrontées à des situations où un allocataire de congé parental ne se représentera plus à son lieu de travail, situations qui, aux dires propres des auteurs du projet de loi, ne sont pas rares (doc. parl. No 5161 p.12).

Dès lors, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent à ce que la disposition prévoyant que le bénéficiaire d'un congé parental est tenu de reprendre incessamment son emploi à l'expiration du congé parental soit complétée par la phrase suivante: „*Au cas où le bénéficiaire ne se*

représente pas à l'expiration de son congé parental, il sera réputé démissionnaire. “ Une telle disposition a l'avantage de la clarté et de la simplicité, alors qu'une disposition qui autoriserait l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave risquerait de l'exposer à une action judiciaire en résiliation abusive au cas où il n'aurait pas respecté, par inadvertance, le formalisme prévu en matière de licenciement.

Point 5:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers accueillent favorablement l'introduction du délai minimum de préavis à donner par le salarié désireux de prendre son congé parental. Ce délai permettra aux entreprises de mieux s'organiser en cas de départ d'un salarié en congé parental. Par ailleurs, cette mesure figure parmi celles qui avaient été retenues au sein du Comité de coordination tripartite.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voudraient néanmoins insister sur le fait qu'il serait nécessaire que la pratique administrative de la Caisse Nationale des Prestations Familiales soit modifiée en ce sens que la décision d'octroi du congé parental et de l'indemnité soit communiquée dans les mêmes délais à l'employeur. Une amélioration des flux d'informations entre les différents acteurs impliqués avait par ailleurs été proposée par l'étude d'évaluation de l'impact du congé parental commanditée par le Ministère de la Famille auprès d'un cabinet d'audit (proposition No 9) (voir aussi avis du Comité du Travail Féminin du 4 mars 2004, doc. parl. No 5161⁵, p. 3).

Point 6:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent que les auteurs du projet de loi n'aient pas rendu le report du congé parental plus flexible en permettant par exemple aux employeurs, notamment aux entreprises occupant régulièrement moins de 50 salariés en temps plein, de reporter le congé parental sollicité successivement à un congé de maternité lorsqu'en raison d'autres absences de longue durée de salariés, l'organisation du travail dans un département, un service ou une autre entité interne à l'entreprise concernée en est gravement perturbée, ou encore en cas de sollicitation multiple de congés parentaux pour une durée déterminée, la priorité sera réservée à la première demande de congé introduite. Les deux chambres demandent par ailleurs que la durée du report soit portée de 2 mois à 6 mois, respectivement de 6 à 18 mois pour les entreprises occupant moins de 15 salariés.

Point 7:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent que la durée du congé parental ne soit pas prise en compte pour déterminer les droits liés à l'ancienneté au regard notamment d'avantages résultant de stipulations conventionnelles.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers doivent s'opposer fermement à la disposition introduite par le point 7.2 qui prévoit que l'employeur ne sera pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail en cas de congé parental à temps partiel. En effet, les deux chambres se doivent de constater qu'il y a en pratique beaucoup de problèmes avec des salariés ayant pris le congé parental à temps partiel dont les comportements ou performances rendent parfois nécessaires un licenciement. Aux yeux des deux chambres professionnelles, il est en effet inconcevable qu'il y ait une catégorie supplémentaire de personnes protégées contre le licenciement sans qu'il y ait à cela une raison objective. Les deux chambres plaident fortement pour l'insertion d'une disposition prévoyant que l'employeur sera admis à procéder à un licenciement avec préavis pour des faits ou des défauts d'aptitude ou de comportement commis pendant la moitié travaillée du congé parental, le salarié étant de toute façon protégé contre des licenciements prononcés pour motifs farfelus ou controuvés par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Par ailleurs, les chambres voudraient rendre attentif au fait que lors d'un congé parental à mi-temps, le contrat de travail est suspendu partiellement (cf. point 7.1. de cet article du projet de loi). Ceci correspond en effet à la réalité alors que le salarié effectuera une prestation de travail et qu'il se verra payer un salaire en contrepartie. Une disposition prévoyant que l'employeur sera admis à procéder à un licenciement avec préavis pendant la moitié travaillée du congé parental serait dès lors au diapason avec le point 7.1.

Point 11:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers accueillent favorablement l'introduction de ce nouvel article 11 prévoyant que l'indemnité due en cas de congé parental tombe dans le champ

d'application de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail. Toutefois, elles marquent leur opposition aux limitations apportées à la possibilité de saisir ou de céder l'indemnité en question. Ces limitations ne font que semer la confusion et l'insécurité juridique sur les situations dans lesquelles il est permis de saisir ou de céder l'indemnité due en cas de congé parental. Par ailleurs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent si la formulation actuelle ne va pas à l'encontre de la philosophie de la loi sur le congé parental en général. Aux yeux des deux chambres l'approche profamiliale de la loi sur le congé parental serait contrecarrée par le texte de l'article 11 tel que projeté. En effet, l'article 11 proposé admet parmi les rémunérations pouvant être cédées et/ou saisies au vœu de la loi modifiée du 11 novembre 1970, l'indemnité de congé parental lorsque cette saisie ou cession est effectuée „*pour couvrir les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt à la consommation consenti au parent lorsque le prêt est destiné à financer l'acquisition de biens nécessaires à la famille*“. A contrario, l'indemnité de congé parental ne serait pas saisissable pour couvrir des mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt à la consommation consenti pour l'acquisition de biens non nécessaires à la famille.

Point 16:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voudraient attirer l'attention des auteurs du projet de loi sur le fait qu'il y a lieu de changer la référence à l'article 6 en une référence à l'article 16.

Point 21:

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'ont pas de remarques fondamentales à l'égard de cet article si ce n'est qu'elles se demandent s'il n'y aurait pas lieu de reconsidérer la date du 31 juillet 2003.

Concernant l'article II

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'ont pas de remarques à faire en ce qui concerne cet article.

Concernant l'article III

Les deux chambres n'ont pas de remarques spécifiques à formuler à l'égard de cet article.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver le projet de loi sous rubrique que sous réserve de la prise en compte de leurs remarques, notamment en ce qui concerne le recours plus flexible aux contrats à durée déterminée et le maintien de l'employabilité du bénéficiaire du congé parental pendant celui-ci.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/07

N° 5161⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements gouvernementaux (21.7.2005)</i>	
1) Exposé des motifs	1
2) Texte des amendements avec commentaire.....	3
3) Texte coordonné	21
4) Commentaire	32

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans son avis du 30 mars 2004 relatif au projet de loi portant modification, entre autres, des dispositions relatives au congé parental, le Conseil d'Etat a formulé un certain nombre de critiques visant surtout la lisibilité du texte du projet et propose en conséquence une reformulation complète de certaines dispositions, en particulier de celles de l'article 1er, en vue de simplifier la lecture du texte.

Il est vrai qu'en raison des nombreuses précisions apportées au texte actuellement en vigueur, l'article 1er tel que complété, n'a certainement pas pu gagner en simplicité.

Aussi la volonté de simplification qui se dégage de l'avis du Conseil d'Etat doit-elle être saluée. Cette simplification a surtout pu être atteinte moyennant deux incisions d'importance

- la suppression de toute condition en relation avec la naissance;
 - la suppression de la distinction entre les différents groupes professionnels via le remplacement de la condition d'affiliation au régime d'assurance pension par celle de l'affiliation à l'assurance maladie.
- S'y ajoute l'intégration des conditions d'occupation et d'affiliation en une seule disposition.

Force est cependant de constater que la simplification a ainsi été menée à extrême, allant jusqu'à écraser certains critères et conditions essentiels. Le Conseil d'Etat néglige notamment la circonstance que le congé parental, conformément à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui l'a institué, est accordé précisément en raison de la naissance ou de l'adoption. Ce critère est défendu ardemment par le Gouvernement devant la CJCE dans un recours en manquement intenté par la Commission européenne et ne saurait dès lors être abandonné purement et simplement.

Compte tenu des remarques justifiées de la Haute Corporation, les présents amendements tâchent de rétablir le lien avec les événements en question de manière à éviter toute contradiction.

Sur un autre point, l'avis est même contradictoire dans la mesure où le Conseil d'Etat, estimant que „le renvoi à des dispositions particulières de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales n'apporte aucun élément normatif par rapport au droit applicable“, propose de supprimer la condition afférente au paragraphe (1) de l'article 1er, mais maintient au paragraphe (4) la présomption par rapport aux enfants adoptifs qui est en relation directe avec ledit renvoi, présomption qui a ainsi perdu son point d'attache.

Le Conseil d'Etat n'est pas logique dans son raisonnement, puisque le renvoi à l'article 2, paragraphes (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 est le seul critère de rattachement entre le demandeur du congé parental et l'enfant pour lequel le congé est demandé. A défaut, un congé parental pourrait être demandé pour tout enfant accueilli ou placé par la famille d'accueil, ce qui engendre le cas échéant un conflit entre famille d'accueil et famille d'origine. Recueillir un enfant n'ouvre cependant pas un droit au congé parental alors qu'aux termes de la directive seule la naissance ou l'adoption ouvre un droit au congé parental.

A défaut, le congé devrait être accordé pour tout enfant élevé dans le ménage du demandeur, sans qu'aucun lien ni naturel ni juridique avec l'enfant ne soit exigé. Tel pourrait être le cas des enfants d'une tierce personne avec laquelle il vit en ménage. La porte serait ainsi grande ouverte aux arrangements et montages de toutes sortes.

Il s'avère partant indispensable de réinstaurer tous les critères et conditions nécessaires pour éviter les abus prévisibles notamment au niveau international.

Partageant le souci de simplification du Conseil d'Etat, les présents amendements reprennent la structure du texte proposé par la Haute Corporation, tout en enrichissant celui-ci et en le complétant des éléments essentiels y supprimés.

En ce qui concerne les dispositions relatives au droit du travail, ces amendements présentés sont destinés quant au fond, à assurer plus de clarté juridique par rapport au régime du contrat de travail à durée déterminée à conclure pour le remplaçant d'un salarié absent pour congé parental.

Par ailleurs, ils visent à adapter les textes afférents de la loi de 1989 sur le contrat de travail aux contraintes spécifiques des remplacements en cas de congé parental.

Ce faisant, le Gouvernement a en plus l'espoir que les précisions apportées rendront plus facile l'embauche compensatrice notamment de chômeurs, en particulier sur des postes nécessitant une certaine qualification. Pour autant que de besoin, les amendements précisent donc le texte pour assurer une certaine sécurité juridique plus flexible aux employeurs, notamment en vue des embauches compensatrices.

Ainsi, les amendements présentés précisent que le remplacement ne doit pas nécessairement avoir lieu sur le poste même quitté par le salarié en congé parental, mais peut avoir lieu „en cascade“, donc par remplacement plus en bas de l'échelle des postes ou dans une voie parallèle, si ledit poste s'est libéré suite à des mutations ou réorganisations internes que l'employeur a mis en place pour compenser le départ en congé parental.

D'autre part, le texte, suite à la modification décrite dans l'alinéa qui précède, doit préciser que la mention dans le contrat du nom du salarié remplacé reste évidemment obligatoire; s'il y a un remplacement „en cascade“, le nom à indiquer sera celui du salarié parti en congé parental au départ des modifications mises en place.

Finalement, les employeurs ont demandé, sans doute à juste titre, plus de souplesse dans la durée du contrat à durée déterminée pour le remplaçant. En effet, ils ont souligné qu'il serait difficilement possible de remplacer quelqu'un au pied levé, sans période d'adaptation respectivement d'introduction/formation au poste à occuper. De même, lors de la rentrée du salarié suite au congé parental, il y aurait lieu de prévoir une période nécessaire pour le raccord et la réintégration du salarié rentrant. Le Gouvernement estime ces demandes justifiées et propose de modifier le texte en conséquence, aussi dans l'espoir que cet assouplissement – mineur – rendra plus faciles les embauches compensatrices et augmentera l'effet du congé parental en termes d'emploi.

Techniquement, conformément à la pratique habituelle notamment du Ministère du travail et de l'emploi dont relève le texte sur les contrats de travail, les modifications nécessaires sont intégrées dans le texte même de la loi de base de 1989. Ceci permet donc d'avoir une vue immédiate et complète des textes de base, avec leurs règles particulières. La lecture devient ainsi plus facile et complète. Cette façon de procéder préfigure par ailleurs le futur code du travail qui est en voie de finalisation.

A noter encore une fois que les amendements gouvernementaux se rapportent au texte proposé par le Conseil d'Etat et les modifications s'y rapportant sont soulignées.

*

TEXTE DES AMENDEMENTS AVEC COMMENTAIRE

Amendement 1

Le titre du projet de loi est complété comme suit: „IV La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail“

Commentaire

Comme il fut déjà relevé dans l'exposé des motifs le gouvernement entend compléter le projet de dispositions relatives à la loi sur le contrat de travail.

Amendement 2

La première partie du projet de loi est intitulée:

„Chapitre 1er.– Le congé parental“

Commentaire

A l'instar du chapitre 2 de la loi actuelle, il convient d'introduire un chapitre 1er qui a été oublié lors du vote de la loi du 12 février 1999. Ce titre figure déjà dans le projet gouvernemental initial.

Amendement 3

L'article I sub. article 1er est modifié comme suit:

„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 profession-

nelles 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.

Aux fins de l'application de la présente loi, le contrat ou le titre est considéré comme contrat ou titre à plein temps, lorsque la durée de travail mensuelle atteint au moins soixante-quinze pour cent de la durée normale de travail applicable dans l'établissement; il est considéré comme contrat ou titre à temps partiel si la durée est inférieure à ce seuil.

(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.“

Commentaire

La précision que le parent demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption; il s'agit, on l'a vu, du critère de base du droit au congé parental inscrit dans la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Cette précision remplace la notion contestée de date d'ouverture du droit que la Commission européenne semble également contester.

La condition que le ou les enfants concernés remplissent à l'égard du demandeur 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. Cette précision garantit que les enfants ont la qualité de membres de la famille du demandeur, critère essentiel en droit communautaire.

Par contre, la condition concernant le versement des allocations familiales au demandeur est assouplie. Il s'agit ici d'une condition en relation avec l'enfant qui a un droit personnel aux allocations familiales, et non avec les parents qui administrent ces prestations en leur qualité d'administrateurs légaux des biens de leur enfant.

Telle qu'elle est formulée actuellement, cette condition est trop restrictive puisqu'elle exige le versement effectif entre les mains du demandeur. Il se peut cependant que les allocations familiales soient versées au conjoint, puisque les parents ont le libre choix de décider entre les mains de qui d'entre eux les allocations familiales doivent être versées. A noter encore que dans la version du Conseil d'Etat, il n'est plus précisé qu'il s'agit des allocations familiales au titre de la loi luxembourgeoise. Ce lien n'est établi que via le renvoi à la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.

La condition que le ou les enfants soient élevés dans le ménage du demandeur pendant une période minimale au moins avant le congé parental. Lorsqu'il s'agit du premier congé parental, il faut au moins que cette condition soit remplie à partir de la naissance ou de l'accueil en vue de l'adoption, puisque ce sont bien la naissance et l'adoption qui déclenchent le droit au congé parental, même si ce droit ne peut s'exercer qu'ultérieurement.

Lorsqu'il s'agit du deuxième congé parental, cette condition doit être remplie au moins à partir de la date limite fixée pour le préavis; on imagine mal, en effet, qu'une personne demande à bon droit le congé parental pour un enfant dont elle ne s'occupe pas au moment de la demande.

La condition – alternative – du domicile au Luxembourg ou du fait de relever du champ d'application des règlements communautaires. Comme le congé parental est une institution de droit européen, on imagine mal l'accorder au titre d'une convention bilatérale, voire aux travailleurs dont la famille réside dans un pays tiers, tout comme d'ailleurs – du moins théoriquement – en cas de séjour irrégulier (dans quel cas le permis de travail devrait pourtant être refusé).

En l'absence de la condition citée, le congé parental serait accordé dans presque toutes les situations possibles, puisque notamment les travailleurs ressortissants de n'importe quel pays pourraient en bénéficier pour retourner au moins pendant la durée du congé parental dans leur pays natal au motif d'y éduquer leur enfant, sans que par ailleurs la caisse ne dispose du moindre moyen de contrôle.

Les conditions d'être occupé sur un lieu de travail au Luxembourg et auprès d'un employeur légalement établi au Luxembourg. Les deux conditions ont été supprimées par le Conseil d'Etat, en ne se dégageant plus que d'une manière indirecte de la condition d'affiliation en application du code des assurances sociales, ce qui semble insuffisant pour pallier tous les abus possibles.

On peut notamment être affilié auprès d'une entreprise „luxembourgeoise“ (voir sociétés du type „boîtes aux lettres“) et travailler en fait à l'étranger.

La précision que l'occupation doit être réglementée par un titre d'engagement ou un contrat de travail ou d'apprentissage. Cette précision sert notamment de titre juridique à l'affiliation à l'assurance maladie, ce qui exclut des revendications sur base d'un maintien de l'affiliation notamment en raison d'un remboursement de prestations en nature.

La condition que le contrat de travail ou titre d'engagement doit être maintenu pendant toute la durée du congé parental, à défaut de quoi il ne saurait plus être question de congé, mais simplement de l'indemnisation d'une période de loisirs sans aucun rapport avec l'emploi.

Paragraphe (2):

Insertion de deux alinéas (1 et 2):

- La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation est atténuée en ce qu'une ou plusieurs interruptions de courte durée ne font plus perdre le droit au congé parental; il arrive notamment qu'une personne est désaffiliée, suite notamment à une période de maladie ou d'accident, le samedi et est réaffiliée le lundi. En effet, une interruption d'une seule journée suffit actuellement pour faire défaillir le droit au congé parental.
- Les auxiliaires temporaires, communément appelés „agents CAT“, engagés par un employeur pourront profiter de la prise en compte de leur période de mise au travail immédiatement antérieure auprès du même employeur.

Alinéa 3:

Dans le cas du changement d'employeur pendant le congé parental, la formulation „celui-ci doit être continué sans interruption“ est à rétablir pour bien souligner le caractère obligatoire de la continuation du congé parental.

Alinéa 4:

La phrase concernant le détachement est simplement restructurée (sans rien reformuler) afin de mieux faire ressortir l'enchaînement logique.

Paragraphe (3):

Lors de la définition de la durée de travail mensuelle par référence au contrat de travail et au titre d'engagement, il est précisé qu'il s'agit de la durée de travail du parent salarié. En effet, aucune durée de travail n'est réglée légalement dans le cadre des activités non salariées.

Paragraphe (4):

Par rapport au congé d'accueil, il est proposé de reprendre comme critère de réalisation de la présomption l'indemnisation du congé qui est facilement contrôlable et non la circonstance que celui-ci a été accordé sans nécessairement avoir été indemnisé. En effet, comme il arrive qu'un congé d'accueil est accordé avant le dépôt de la requête en adoption, soit prématurément alors que les conditions légales ne sont pas encore remplies, l'organisme gestionnaire de l'indemnité peut être amené à refuser celle-ci.

Amendement 4

L'article I sub. article 2 paragraphe 2 est modifié comme suit:

„En accord avec l'employeur, le parent titulaire d'un contrat de travail à plein temps 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.“

Commentaire

La disposition réservant expressis verbis le droit au congé à temps partiel aux personnes occupant un emploi à plein temps, supprimée par le Conseil d'Etat, est réintroduite. L'on pourrait certes raisonner que pareille précision est superflète, alors qu'un emploi à temps partiel ne peut logiquement pas donner lieu à un congé à temps partiel nécessitant une réduction de la durée de travail d'au moins la moitié de la durée normale de travail, puisque le temps de travail restant serait alors généralement égal à zéro ou correspondrait tout au plus à quelques heures par semaine.

Or, la pratique a prouvé que de tels congés sont, de temps à autre, accordés par l'employeur et doivent être indemnisés à défaut de restriction légale. Pourtant, pareille pratique n'est pas conforme à l'objectif du congé parental, puisque d'un côté, le congé à temps partiel vise justement le maintien d'une activité partielle suffisante en vue de concilier les impératifs professionnels avec les besoins familiaux et que d'un autre côté, elle ne permet guère de remplacer, pendant la durée du congé, le parent qui continue à travailler quelques heures par semaine.

Finalement, dans l'hypothèse où cette pratique resterait implicitement tolérée, il faudrait obligatoirement prévoir une indemnité mensuelle proportionnelle à la durée du congé par rapport à la durée du travail du parent. L'on ne saurait en effet verser dans pareille situation pendant douze mois le même montant mensuel qui est attribué pendant les six mois correspondant au congé à plein temps. Or, pareille dilution des montants, outre qu'elle ne correspondrait point à l'esprit général de la loi sur le congé parental, provoquerait, pour une minorité de cas, une gestion de plus en plus complexe, nécessitant notamment la réécriture des programmes de calcul.

Il est d'autre part fort regrettable que le Conseil d'Etat entend supprimer les sanctions prévues en cas de violation des conditions essentielles, craignant que les dispositions afférentes engendreraient de nombreux litiges. Or, point n'est besoin de légiférer pour avoir des litiges; ceux-ci sont bien présents en l'état actuel de la législation. Par contre, l'absence de réglementation adéquate les rend difficiles à

trancher et est source d'interprétations divergentes susceptibles de donner lieu à des jurisprudences contradictoires, tout comme à des revirements de jurisprudence.

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat qui estime „parfaitement légitime de changer ses dispositions au cours d'une période de six mois, voire une année“, un arrêt de la Cour de Cassation (affaire Prime-Maron) confirme la nécessité de rembourser l'intégralité de l'indemnité à la CNPF lorsque le parent a volontairement interrompu le congé parental pour reprendre son activité avant le terme prévu.

Cette sanction n'est donc pas considérée trop rigoureuse par la juridiction suprême; au contraire, celle-ci partage entièrement la considération qu'en abandonnant au bénéficiaire du congé parental la faculté de changer ses dispositions pendant le congé en cours, on conférerait à ce dernier le caractère d'un congé à la carte, ce qui viderait de toute substance le concept retenu en tripartite.

En gestion pratique, cela conduirait d'ailleurs au plus pur chaos, avec des changements de cap à tout bout de champ de la part des bénéficiaires. En outre, l'indemnité de congé parental ne serait plus gérable avec les moyens tant informatiques qu'en personnel disponibles.

Toutefois, afin de tenir compte de la restructuration des textes proposée par le Conseil d'Etat, le paragraphe en question est transféré à l'article 8 où il est inséré après le paragraphe (5).

Amendement 5

L'article I sub. article 3 est modifié comme suit:

„**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, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Cette condition n'est pas opposable au parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde.

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 entamé 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.“

Commentaire

L'amendement reprend le nouvel ordre des paragraphes, sauf qu'il a paru utile de consacrer à l'interdiction du cumul simultané de deux congés à plein temps un nouveau paragraphe, en l'occurrence le paragraphe (2), en y intégrant le texte du paragraphe (4), qui complète la règle de non-cumul en déterminant la priorité du droit.

Les renvois de l'article 6 doivent être adaptés en conséquence.

Paragraphe (1):

Il est proposé de compléter le premier alinéa d'un renvoi au droit à la résiliation du contrat accordé au salarié par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Paragraphe (2):

Il convient de régler la situation du concours d'un congé parental au titre de la loi modifiée du 12 février 1999 avec un congé parental au titre d'un régime non luxembourgeois. Il convient de prévenir le cumul simultané de deux congés, sachant que la solution de la priorité du nom patronymique ne peut s'appliquer à un congé parental demandé au titre d'un régime non luxembourgeois et que le parent soumis à ce régime ne peut être empêché par la loi luxembourgeoise de prendre son congé parental quand bon lui semble.

Paragraphe (3):

Le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité. Cette disposition s'applique, via le nouveau paragraphe (7) proposé par le Conseil d'Etat, ipso facto au cas où la mère bénéficie d'un congé de maternité au titre d'un régime non luxembourgeois. A noter que dans pareil cas, le congé parental peut débiter à un tout autre moment que le congé parental consécutif au congé de maternité régi par la loi luxembourgeoise.

Il convient cependant de reprendre la disposition fixant le début du congé parental que peut prendre le père dans l'hypothèse où la mère, sans activité professionnelle, n'a pas droit à un congé de maternité ou d'accueil. A défaut, cette date serait fixée librement par la CNPF qui disposerait ainsi d'un pouvoir arbitraire.

Paragraphe (4):

Le texte actuel stipule uniquement que le deuxième congé parental doit être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Il n'y est pas précisé si le congé doit être pris intégralement avant le 5e anniversaire de l'enfant ou s'il doit seulement être entamé avant cette date.

La précision apportée au texte actuel, entérinant la pratique actuelle favorable aux parents, est dans l'intérêt d'une plus grande sécurité juridique.

Paragraphe (7):

Le paragraphe (7), introduit par le Conseil d'Etat, rend applicable, d'une manière générale, l'ensemble des dispositions de l'article 3 au congé parental pris par l'un des parents au titre d'un régime non

luxembourgeois. Tout en reprenant le texte du Conseil d'Etat, il est cependant proposé de reformuler la notion „congé de même nature“ en „congé équivalent“ afin d'étendre le champ d'application de l'article 3 aux situations dans lesquelles le parent soumis à un régime non luxembourgeois peut choisir entre plusieurs types de congé ayant une finalité identique ou similaire. A défaut, les règles de coordination de la présente loi pourraient facilement être déjouées par le choix d'un congé alternatif.

Amendement 6

L'article I sub. article 4 est modifié comme suit:

„**Art. 4.** (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (2) 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 ou du congé d'accueil.

(2) 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, 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.“

Commentaire

Paragraphes (1) et (2):

Le Gouvernement a souhaité allonger les délais de demande pour le congé parental à l'employeur afin que celui-ci puisse mieux gérer son personnel. Ainsi pour le „premier“ congé parental, la demande doit être adressée à l'employeur 2 mois avant le début du congé parental ou du congé d'accueil. Jusqu'à présent, la demande devait être faite avant le début desdits congés. Quant à la demande du „deuxième“ congé parental, celle-ci sera à notifier au moins 6 mois avant le début du congé parental. Actuellement les dispositions légales prévoient un délai de 4 mois.

Une modification du paragraphe (3), alinéa 1 de l'article 4 qui semble avoir échappé au Conseil d'Etat, est à rétablir. Cette modification vise à supprimer, par rapport à la déclaration du début du congé parental à notifier par les non-salariés à la CNPF, la condition de forme, puisque cette condition – lettre recommandée avec accusé de réception – n'est pas exigée pour les demandes à adresser à la caisse.

A noter qu'il n'y a pas d'amendements par rapport aux propositions du Conseil d'Etat en ce qui concerne l'article 5.

Amendement 7

L'article I sub. article 6, paragraphes 4 à 6, est modifié comme suit:

„(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^{ère} 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).“

Commentaire

Un nouveau paragraphe (4) est proposé en vue de régler l'hypothèse dans laquelle le parent salarié souhaite ne pas reprendre son emploi après l'expiration du congé parental.

Le paragraphe (4) nouveau vise à assurer plus de sécurité juridique à l'employeur qui doit faire face à l'absence de reprise du travail par un salarié bénéficiant d'un congé parental. Par ailleurs, en fait, ce sont surtout les petites et moyennes entreprises qui ont revendiqué d'avoir l'assurance de pouvoir organiser leur entreprise en pouvant gérer leur main-d'œuvre de manière prévisionnelle.

En effet, l'absence du salarié après le congé parental, salarié sur lequel l'employeur pouvait se fonder légitimement, met souvent le chef d'entreprise dans une situation difficile au moment d'organiser le travail. Cela reste vrai, même si le contrat du remplaçant peut désormais être prolongé au-delà de la durée du congé parental à remplacer (cf. article IV du présent projet).

Pour donner plus de sécurité au chef d'entreprise (l'organisation relevant de son droit mais aussi de ses obligations), il semble légitime de demander au salarié d'informer au moins son employeur s'il ne souhaite pas reprendre le travail à l'expiration du congé parental. La simple absence du salarié le jour de la reprise théorique du travail est sans doute contraire à une bonne gestion d'entreprise.

D'un autre côté, il faut laisser assez de temps et de flexibilité au salarié pour prendre sa décision au sujet de la reprise du travail. C'est pourquoi le Gouvernement ne souhaite pas imposer une période trop longue au salarié. Il est dès lors proposé que le salarié doit informer son employeur dans un délai égal à la moitié du délai de préavis qu'il aurait dû respecter en cas de démission (15 jours en cas d'ancienneté inférieure à 5 ans).

Il y a lieu de souligner que cette nouvelle disposition ne change rien aux principes juridiques inhérents au congé parental: le contrat n'est pas résilié de plein droit à l'expiration du congé parental en cas de non-reprise du travail. Le but du congé en question est précisément de maintenir l'emploi des personnes bénéficiant d'une interruption de carrière (congé parental) et non de préparer un départ progressif du marché de l'emploi.

C'est pourquoi le principe d'une reprise obligatoire du travail est maintenu. Elle est assouplie, vis-à-vis de l'employeur, par l'introduction d'une information préalable obligatoire en cas d'absence de reprise du travail.

Par ailleurs, la modification du texte ne fait que clarifier la situation juridique existante: le principe est la reprise du travail; il en résulte qu'il ne peut pas y avoir résiliation unilatérale du contrat durant la suspension du contrat pendant le congé parental.

Même si le salarié doit informer l'employeur pour les raisons ci-dessus mentionnées, il ne peut démissionner qu'au plus tôt le premier jour de la reprise du travail. Le délai de préavis court à partir de cette date, selon les règles de la loi de 1989 sur le contrat de travail.

Il en résulte, et c'est important de le noter, qu'en principe le salarié doit se rendre à son travail le jour fixé pour la reprise, alors que la dispense éventuelle de service ne peut être accordée que suite à la notification en due forme de la démission.

Finalement, le texte précise, pour autant que de besoin au regard de la jurisprudence existante, que le défaut de reprendre le travail sans information respectivement sans respecter la formalité du préavis légal est à considérer comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Les tribunaux auront à apprécier si l'absence de reprise du travail était justifiée par un motif grave et légitime.

En résumé, le présent amendement, combiné aux amendements sur la prolongation possible des contrats à durée déterminée des remplaçants, clarifie la situation juridique tout en réglant mieux le déroulement pratique du départ et du retour du salarié bénéficiaire du congé.

Etant donné la nécessité de maintenir désormais le contrat de travail pendant toute la durée du congé, l'exception de l'échéance du contrat à durée déterminée, prévue au paragraphe (4), est à supprimer.

Au paragraphe (6) nouveau (ancien paragraphe (5)), la référence à l'article 3, paragraphe (4) est remplacée par celle à l'article 3, paragraphe (3). La référence à l'article 3, paragraphe (5) est remplacée par celle à l'article 3, paragraphe (4). Il est proposé de préciser au dernier alinéa que „le congé est accordé“ pour bien spécifier que la demande de report lie l'employeur lorsque les conditions autorisant le report sont remplies.

Amendement 8

L'article I sub. article 6, paragraphes 8 à 11, est modifié comme suit:

„(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, 2e 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.“

Commentaire

Au nouveau paragraphe (8), la référence à l'article 1er, lettre e) est remplacée par celle à l'article 1er, paragraphe (1), alinéa 2, 2e tiret.

Un nouveau paragraphe (10) est ajouté en vue de garantir l'employabilité des bénéficiaires salariés.

Tant les employeurs que des organisations féminines ont revendiqué la possibilité pour les travailleurs en congé parental, de maintenir leur lien avec l'entreprise. L'expérience montre en effet que les personnes qui rentrent après une interruption de carrière, sans avoir gardé un minimum de liens avec leur entreprise, se heurteront, en dépit des textes juridiques antidiscrimination, à certains problèmes d'ailleurs objectifs ou parfaitement objectivables à leur retour.

D'une part, ces personnes n'auront pas pu suivre l'évolution de la culture d'entreprise, ni d'ailleurs des techniques ou de l'organisation de celle-ci. D'autre part, ils perdent le contact avec les collaborateurs, la hiérarchie, etc. Même si la loi leur garantit de retrouver leur emploi, la reprise et la continuation de la carrière sera difficile, sur une base de connaissances le cas échéant périmée.

Il paraît donc être tant dans l'intérêt des travailleurs que des employeurs de mettre en place un système permettant au travailleur de garder le contact avec l'entreprise, de se tenir au courant des évolutions importantes dans le cadre de cette entreprise, de maintenir des liens avec les collègues, la direction, les clients.

De même, la participation à des formations peut paraître intéressante.

Il est vrai que l'actuel article 4bis de la loi de 1965 sur les conventions collectives de travail oblige d'ores et déjà l'employeur de donner accès aux mesures de formation à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière. Les modalités en peuvent être fixées par conventions collectives.

Ce volet vise donc l'initiative des travailleurs eux-mêmes, et se limite aux mesures, combien importantes il est vrai, de formation continue. Malheureusement d'ailleurs, il faut constater que cette faculté est très peu utilisée à ce jour.

L'amendement proposé devient nécessaire, d'une part pour prendre en compte des situations autres que les seules formations (réunions de service, informations sur l'évolution de l'entreprise, des techniques, maintien du contact avec les collègues, la direction et les clients, etc.), d'autre part pour appréhender en droit le cas où par exemple l'employeur est demandeur.

Il était clair que le mécanisme institué ne peut fonctionner que sur une base volontaire et de commun accord. En effet, le congé parental doit fondamentalement libérer le travailleur pour lui permettre de s'occuper de l'éducation de ses enfants. Il a donc fallu trouver un compromis entre ce droit, qui ne doit pas être entamé ne fût-ce que partiellement, et l'intérêt finalement commun du travailleur et de l'entreprise.

C'est pourquoi les contacts du salarié avec l'entreprise se dérouleront sur base d'un accord fixé par un avenant ad hoc au contrat de travail. Cet avenant fixe aussi les modalités des arrangements trouvés.

Le travailleur bénéficie d'une quadruple protection:

- les mesures d'employabilité par le maintien du contact et/ou des formations ne peuvent être prévues que d'un commun accord;
- elles ont lieu sur une base purement volontaire;
- elles ne peuvent pas comporter une obligation cachée ou ouverte de participer au travail normal de l'entreprise, ni au travail engendré par des surcroûts de travail;
- le travailleur peut unilatéralement et *ad nutum* mettre fin à l'accord précité faisant partie d'un avenant ad hoc au contrat de travail.

Paragraphe (10):

L'alinéa 1 rappelle la disposition de l'article 4bis de la loi modifiée du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail qui a introduit l'obligation pour les employeurs d'ouvrir les mesures de formation aux salariés absents par suite d'une interruption de carrière. Il paraît justifié, pour avoir une approche cohérente et globale dans le cadre du congé parental, de reprendre cette disposition ici, alors qu'elle constitue un aspect du paquet de mesures „employabilité“ possibles aux termes du présent amendement. D'ailleurs, le texte a trait à l'hypothèse de l'initiative venant du travailleur et se limite à la formation continue.

Les alinéas 2 et 3 visent l'hypothèse d'une demande venant soit de l'employeur, soit du travailleur, et concernant non seulement la formation au sens strict, mais aussi des mesures sauvegardant les liens avec l'entreprise et la connaissance de son évolution.

Les mesures ne peuvent avoir lieu que sur une base volontaire, donc d'un commun accord entre employeur et travailleur. Cet accord, pour avoir la sécurité juridique nécessaire, doit faire l'objet d'un écrit sous forme d'avenant au contrat de travail. Cet avenant fixe le principe, mais aussi les modalités (horaires, durée, fréquence, conditions, objet exact etc.) des mesures.

Le texte mentionne aussi des exemples de mesures possibles: 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 fonction-

nement 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.

Le texte précise aussi que l'avenant doit être signé au plus tard un mois avant le début du congé parental. Ce délai a été choisi pour laisser au travailleur le temps de constater combien de disponibilité il pourra avoir tout en laissant à l'employeur le temps de s'organiser de son côté.

L'alinéa 4 contient une disposition de protection essentielle pour le travailleur qui accepte de signer un tel accord: les mesures „d'employabilité“ précitées, pour employer ce terme générique, ne peuvent en aucun cas avoir pour but ou pour effet d'obliger le travailleur à participer au travail normal de l'entreprise, ni au travail exceptionnel. C'est en fait une disposition normale alors que le travailleur bénéficie d'un congé qui suspend l'exécution de son travail et que l'avenant d'employabilité constitue un arrangement strictement exceptionnel. D'ailleurs il paraît nécessaire de sanctionner la violation de cette disposition par l'allocation de dommages-intérêts au travailleur. En effet les dispositions sur le congé sont d'ordre public.

L'alinéa 5 va aussi dans le sens de la protection du travailleur. Il se peut en effet que durant le congé parental la situation du travailleur change fondamentalement, de manière à ne plus lui permettre matériellement ou du point de vue organisationnel, de respecter l'accord exceptionnel précédemment signé. Dans ce cas, il faut permettre au travailleur de se sortir unilatéralement et sans conséquences négatives de son engagement.

Amendement 9

L'article I sub. article 7, paragraphe 2 est modifié comme suit:

„(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.“

Commentaire

Ad paragraphe (2):

Etant donné que le texte initialement prévu au paragraphe (2), par ailleurs entériné par le Conseil d'Etat, ne satisfait pas la Commission européenne, une nouvelle proposition, répondant plus largement aux exigences de la Commission, est formulée. Cette proposition vise à rattacher directement au nouveau congé de maternité la fraction du congé parental qui a été interrompue par ce congé. En effet, selon la Commission le principe d'égalité serait violé si les mères n'obtiennent pas la même durée de congé parental que les pères et ce en raison d'une nouvelle grossesse.

Amendement 10

L'article I sub. article 8 est modifié comme suit:

„Art. 8. (1) Pendant la durée du congé parental, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps, à 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel et pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel.

Les montants ci-dessus correspondent à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; ils varient avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité 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."

Commentaire

Paragraphe (1):

Il est proposé de reformuler le début du paragraphe (1) en vue de définir plus clairement le caractère indemnitaire de l'indemnité de congé parental qui remplace, pendant la durée du congé, d'une manière forfaitaire la rémunération de travail.

Comme le Conseil d'Etat n'a pas retenu, à l'article 2, la proposition, qui semblait logique, de n'accorder un congé à temps partiel qu'à condition que le parent soit titulaire d'un contrat à plein temps, il faut adapter l'article 8 en ce sens qu'un congé à temps partiel accordé en présence d'un contrat à temps partiel ne doit donner droit qu'à la moitié du montant attribué en cas de congé à plein temps. Il convient cependant de signaler que cette option nécessite une réadaptation importante des programmes informatiques de la CNPF, alors qu'elle intéresse tout au plus les parents travaillant plus de 20 et moins de 30 heures et qui souhaitent continuer à travailler pendant quelques heures par semaine.

Paragraphe (2):

Les ajouts relatifs à la prise en charge de la part patronale et au calcul forfaitaire de l'abattement pour la cotisation d'assurance dépendance, entérinant une pratique administrative existante improvisée à défaut de base légale précise, sont réintroduits.

Paragraphe (3):

Le paragraphe (3), proposé par le Conseil d'Etat, prévoit la mise en compte de l'indemnité de congé parental pour la détermination du droit au revenu minimum garanti.

Paragraphe (4):

A l'alinéa 1, le texte proposé par le Conseil d'Etat est maintenu.

A l'alinéa 2, toutefois, la disposition visant le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie dans le cas des non-salariés bénéficiant d'un congé parental à temps partiel est réintroduite par dérogation au principe retenu par le Conseil d'Etat. Le mode dérogatoire indiqué est le seul qui soit techniquement réalisable au regard du fait que l'affiliation des non-salariés ne connaît pas de temps partiel, de sorte que l'indemnité de maladie est toujours calculée sur base de l'assiette cotisable à plein temps. Il convient de noter que cette disposition ne fait qu'entériner la pratique.

Nouveau paragraphe (5):

Il est proposé d'insérer, dans un nouveau paragraphe (5), la disposition qui faisait l'objet de l'article 12 du projet initial. Cette disposition qui, au départ, figurait à l'article 10 suite à l'initiative de l'IGSS, concerne certes principalement l'hypothèse dans laquelle une grossesse intervient au cours d'un congé parental à temps partiel.

Or, lorsque dans pareil cas la mère est obligée d'arrêter son travail du fait notamment qu'elle est exposée à des substances dangereuses, l'indemnité pécuniaire de maladie est versée à plein temps pendant la période de dispense, à l'instar de l'indemnité pécuniaire de maternité. Pour cette raison, une disposition de non-cumul avec l'indemnité de congé parental doit être maintenue.

Paragraphe (6) nouveau:

Au paragraphe 6, le texte proposé par le Conseil d'Etat est maintenu.

Paragraphe (7) nouveau:

Les dispositions relatives aux sanctions figurant initialement à l'article 2 sont insérées sous forme d'un nouveau paragraphe (7). L'actuel paragraphe (7) devient en conséquence le paragraphe (8).

Amendement 11

L'article I sub. article 9, dans ses paragraphes 2 alinéa 1er, 4 alinéa 1er, 5 et 6, est modifié comme suit:

„(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).“

„(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.“

„(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 rejet définitif, par la Caisse, de la demande en obtention de l'indemnité prévue à l'article 8 ne préjuge pas de l'octroi éventuel d'un congé parental par l'employeur dans les conditions et limites prévues par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. La part patronale de la cotisation d'assurance maladie couvrant les prestations en nature est prise en charge par la Caisse nationale des prestations familiales pour tout congé parental accordé en application de la présente disposition et ne dépassant pas la durée maximale prévue à l'article 2 ci-avant.“

Commentaire

Paragraphe (2):

Il s'agit de réadapter les références rendues nécessaires suite aux modifications proposées.

Paragraphe (3):

Ce n'est que quand le dossier est complet que la CNPF est à même d'apprécier l'octroi ou le rejet de l'indemnité de congé parental respectivement de fixer le début du congé parental. C'est notamment le cas en ce qui concerne le premier congé parental lorsque la caisse est informée de la fin de la période indemnisée par l'organisme gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité.

Paragraphe (5):

Il est précisé que le montant de l'allocation étrangère de même nature mise au compte est faite par enfant.

Paragraphe (6):

Le paragraphe (6) est complété en vue de tenir compte, d'une part également des limites instituées par la directive, et d'autre part, de l'obligation de garantie incombant à chaque Etat membre d'assurer la couverture d'assurance maladie pendant la durée du congé parental, même si celui-ci ne donne pas lieu à indemnisation.

Amendement 12

L'article I sub. article 11 est modifié comme suit:

„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.“

Commentaire

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat, il ne paraît pas indiqué de soumettre l'indemnité de congé parental sans restrictions au régime de la loi modifiée du 11 novembre 1970 en matière de saisies-arrêt. Etant une prestation, par surcroît limitée à une courte durée, qui a été instituée en tant que mesure de politique familiale, il s'agit sans conteste d'une prestation dans l'intérêt de la famille, donc en majeure partie dans l'intérêt des enfants.

Il semble partant contraire à son objectif d'en autoriser la saisie pour le remboursement de dettes personnelles qui, en application du principe de solidarité entre époux, ne sont même pas nécessairement des dettes du parent bénéficiaire. La pratique montre par ailleurs qu'une majorité des saisies pratiquées concerne des dettes de luxe contractées à titre personnel telles que les communications GSM qui sont en plus des prestations virtuelles dont le bénéfice est totalement éphémère.

Il paraît dès lors utile de maintenir les restrictions proposées tout en supprimant, en accord avec le Conseil d'Etat, l'exception relative aux prêts à la consommation, afin de ne pas créer une nouvelle source de problèmes d'interprétation. En conséquence, le point 5° devient le point 4°.

Amendement 13

L'article I sub. article 11 devient le nouvel article 13.

Amendement 14

A l'article I, chapitre 2 „**Le congé pour raisons familiales**“, les anciens articles 15 à 18 du projet du Conseil d'Etat deviennent les articles 14 à 19.

Amendement 15

A l'article I, chapitre 2, l'ancien article 17 devient un nouvel article 18. Par ailleurs, aux paragraphes (2) et (3) la référence à l'article 16 est à remplacer par la référence à l'article 17.

Commentaire

Il s'agit de l'actuel article 17 qui comprend, aux paragraphes (2) et (3) une référence à l'article 16. Cette référence doit être remplacée par celle à l'article 17.

Amendement 16

1. L'intitulé du chapitre 3 est modifié comme suit: „Dispositions transitoires et finales“

2. Un nouvel article 20 est introduit avec la teneur suivante:

„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.“

3. Il est introduit un nouvel article 21 qui a la teneur suivante:

„(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 aux 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.“

Commentaires

Ad 1.

Le chapitre 3 tel qu'il fut issu de la loi du 19 février 1999 prévoyait un seul article 19 qui fut abrogé par l'article 1er de la loi du 18.7.2003. Le chapitre 3 comprend, suite à l'ajustement de la numérotation les deux nouveaux articles 20 et 21. Afin de tenir compte d'une part des mesures transitoires prévues par le nouvel article 20 et des mesures spécifiques et finales du nouvel article 21 l'intitulé du chapitre 3 fut également modifié.

Ad 2.

Cet article concerne la mise en vigueur des nouvelles dispositions en matière de congé parental. Il détermine quels congés seront régis par les nouvelles dispositions.

Ad 3.

La présente disposition entend apporter une réponse à l'exécution de l'arrêt de la Cour de justice CE du 14 avril 2005 dans l'affaire C-519/03, recours en manquement de la **Commission contre le Luxembourg**. Dans cet arrêt, la Cour a précisé:

*„En exigeant que l'enfant au titre duquel un parent est susceptible de bénéficier d'un congé parental soit né après le 31 décembre 1998 ou que la procédure d'adoption de cet enfant ait été introduite avant cette date, le Grand-Duché de Luxembourg a exclu la possibilité pour les parents d'enfants nés ou adoptés avant cette date, **mais qui n'avaient pas atteint l'âge de cinq ans à la date d'entrée en vigueur de la loi de 1999, de bénéficier d'un tel droit.** Une telle modalité de mise en œuvre de la directive 96/34 est contraire à la finalité de celle-ci, qui vise à accorder un droit à un congé parental aux parents des enfants qui n'ont pas encore atteint un certain âge. De ce fait, ledit Etat membre a ajouté une condition au droit au congé parental prévu par cette directive qui n'est pas autorisée par cette dernière.“*

En effet, la législation luxembourgeoise sur le congé parental telle qu'elle résulte de la tripartite prévoit sa mise en application le 1er mars 1999. Tous les enfants nés ou dont une requête en adoption a été déposée après le 31 décembre 1998 ouvrent droit à un congé parental indemnisé par la CNPF.

Les autres conditions d'octroi du premier congé parental prévues par la loi nationale notamment le fait de prendre le premier congé parental immédiatement après le congé de maternité n'ont pas fait l'objet de critique ni de la part de la Commission, ni de la CJCE. Seul le délai choisi de 5 années pour prendre le deuxième congé parental et qui est prévu aux articles 3 (4) et (5) de la loi est à appliquer également aux enfants nés antérieurement à la mise en vigueur de la loi voire de la directive et qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 5 ans au moment de l'entrée en vigueur de la loi et ouvre donc un droit à un congé parental.

Le paragraphe 1er du nouvel article prévoit les conditions par rapport à l'enfant concerné et par rapport au parent.

Sont concernés, les enfants nés dans la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998 [cf. art. 19 alinéa 5 de la loi de 1999] pour lesquels aucun congé parental n'a été demandé ou dont les parents ont essayé un refus sur base de la condition d'âge des enfants.

Il est difficile de chiffrer le nombre potentiel de parents. Pour le moins on peut avec une certaine marge d'appréciation chiffrer le nombre d'enfants concernés à environ 35.000. Au regard de l'interprétation retenue par la Cour et si tous ces parents avaient pris leur congé au moment de l'entrée en vigueur de la loi, l'économie luxembourgeoise aurait certainement vu un congé collectif pour tous les secteurs.

Par ailleurs, cet article précise les conditions légales applicables à remplir dans le chef du parent qui prétend avoir un droit au congé parental. Le parent concerné doit être salarié et avoir un contrat de travail valable au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 12 février 1999. Au surplus, il doit respecter les autres conditions énumérées et prévues par la présente loi. Ne peuvent donc pas profiter des présentes dispositions transitoires les parents qui n'exercent pas d'activités professionnelles, ou ceux qui relèvent des professions libérales ainsi que ceux qui disposaient d'un contrat d'apprentissage voire les parents occupés en qualité d'auxiliaire temporaire.

Evidemment, le parent qui entend profiter des dispositions du nouvel article doit, pour prétendre au congé parental, avoir un contrat de travail et pourvoir à l'éducation de son enfant.

Le paragraphe 2 précise la procédure à suivre par le parent qui estime remplir les conditions légales. Il doit demander son congé parental dans les 6 mois de la mise en vigueur de la présente loi. Si les conditions légales sont remplies l'employeur doit obligatoirement accorder ledit congé.

Le paragraphe 3 prévoit la durée dudit congé. La directive prévoit un congé minimal de 3 mois. La Commission avait argué devant la Cour qu'il faudra également accorder un congé parental d'une durée de 6 mois prescrit selon la loi nationale. La Cour ne s'est pas prononcée explicitement sur le délai mais se réfère au délai minimum de 3 mois. Le Gouvernement estime que, comme le congé parental est volontaire, il appartient aux parties de s'entendre sur la durée minimale ou maximale quitte à ce que le choix du parent s'imposera en cas de différend.

Par ailleurs l'article 4 prévoit que le parent doit notifier sa demande pour le deuxième congé parental dans un délai de 6 mois avant le début dudit congé. Ce délai de 6 mois pour demander le congé commence à courir à partir de la date de mise en vigueur de la présente loi.

Le congé parental doit être entamé dans l'année de la mise en vigueur de la loi.

Le paragraphe 4 entend garantir les droits sociaux du travailleur à l'instar des obligations découlant de la directive. Au niveau du régime de pension, le travailleur profitera des baby-years. Une disposition spécifique a été introduite pour prendre en charge pendant la durée du congé parental la part patronale des cotisations d'assurance maladie couvrant les prestations en nature. La Caisse nationale des prestations familiales élaborera un formulaire spécifique et prendra exclusivement et uniquement en charge ces frais qui restent définitivement à charge du budget de l'Etat.

La partie la plus diligente des deux parties au contrat de travail continuera la demande dûment signée des deux parties et précisant la durée du congé parental à la CNPF.

Amendement 17

L'article II est modifié comme suit:

„**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.“

Commentaire

Point 1

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

Comme la référence à la norme française est remplacée par la notion de norme standard, il faudra prévoir que cette notion puisse être précisée par règlement grand-ducal. D'après les informations recueillies, la norme française qui trouve son application dans le cadre du système de GED de la CNPF, servira de base à la future norme européenne.

Point 2

Le Conseil d'Etat propose de supprimer cet ajout, alors que la question serait réglée par l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales qui considère comme valables les paiements effectués par virement ou assignation postale ou par virement bancaire, avec prise en charge des frais par le destinataire. Cette constatation n'est vraie qu'en partie.

En fait, tous les organismes de sécurité sociale sont confrontés aux problèmes que posent les assignations postales, dont les frais sont excessivement élevés et ne peuvent pas être mis à charge du destinataire, de sorte que les organismes auxquels s'applique l'article 208 continuent à les supporter en violation de cette disposition qui ne correspond donc pas à la réalité.

Un effort général est dès lors pris en vue de remplacer les assignations par des virements.

Lorsqu'il s'agit de bénéficiaires non-résidents qui ne disposent pas de compte bancaire, le problème est d'une autre nature. Les paiements ne sont pas, dans ce cas, effectués par assignation postale, mais par chèque bancaire dont l'attribution est, par expérience, parfois hasardeuse pour ne pas dire aléatoire. En pratique, il arrive que des tiers se font payer sur présentation d'une fausse pièce d'identité et que le destinataire réclame auprès de l'organisme payeur le paiement qui ne l'a pas atteint directement, motivé en cela notamment par des „ombudsmen bancaires“ belges qui affirment que le paiement n'aurait pas un effet libératoire.

Pour éviter de pareils litiges, il convient de trouver une solution à la situation des non-résidents ne disposant pas de compte bancaire et qui ne sont pas enclins à en ouvrir. Continuer à payer par chèque bancaire comporte trop de risques et suspendre simplement le paiement pour forcer la main à l'attributaire récalcitrant semble relever de l'excès de pouvoir.

Il convient d'ailleurs de noter que les paiements visés ne sont point ordonnancés sous forme de chèques bancaires, mais qu'un tel chèque est automatiquement émis par la banque étrangère chargée de la répartition des sommes dès lors qu'une adresse bancaire du destinataire fait défaut. Ce mode de paiement se soustrait donc à tout contrôle de l'organisme ordonnateur.

L'article 208 du code des assurances sociales ne précise pas que les paiements effectués valablement selon les modalités y prévues ont un effet libératoire. Les organismes de sécurité sociale ne sont donc pas garantis contre des revendications excessives des destinataires et risquent de devoir payer deux fois en cas de remise erronée des fonds à un tiers par l'établissement bancaire.

Amendement 18

L'article III est maintenu dans sa version originale.

Amendement 19

L'article IV nouveau relatif à „La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail“ est modifié comme suit:

1. Le point 1) du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de 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 6 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 7 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.“

Commentaire

Un nouvel article IV visant à adapter la loi modifiée du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail est ajouté:

Dans le point 1., le principe de la légalité du remplacement dit „en cascade“ est prévu. Le Gouvernement propose à cet effet de modifier le point 1) du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Ce texte a trait à l'énumération des hypothèses dans lesquelles

un contrat à durée déterminée est possible. Le point 1) vise le cas des remplacements de salariés absents. Il paraît donc logique de préciser à cet endroit le mécanisme du remplacement „en cascade“ en cas de congé parental.

Le point 2. précise l'obligation de la mention du salarié à remplacer dans le contrat (article 6, paragraphe (1), point 3) de la loi de 1989 ayant trait au contenu du contrat de travail à durée déterminée). Il est désormais précisé que cette mention portera sur le nom du salarié initialement parti en congé parental, même en cas de remplacement „en cascade“.

Le point 3. concerne la durée du contrat conclu pour le remplacement. Il est proposé de compléter à cet effet l'article 7 de la loi du 24 mai 1989 qui figure dans la section de cette loi intitulée „Durée du contrat à durée déterminée“. Alors que l'article 8, figurant dans la même section, fixe de manière précise les durées maximales (24 mois, 10 mois, possibilité pour le Ministre d'augmenter la durée maximale), l'article 7 a trait aux généralités en matière de durée du contrat et notamment à l'obligation d'inscrire un terme préfix.

Une des exceptions où on peut omettre d'inscrire un terme fixe concerne précisément le remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, il y aura inscription d'une durée minimale, la fin du contrat étant constituée par le retour du salarié absent. Il semble donc opportun d'inscrire dans cet article la règle spéciale concernant la durée du contrat à durée déterminée en cas de congé parental. Il est proposé d'inscrire cette règle spéciale, tant quant au début que quant à la fin du contrat, dans un paragraphe (2) nouveau ad hoc.

Le début du contrat peut être fixé avant le départ même du salarié à remplacer, et ce jusqu'à une durée maximale de trois mois avant ce départ. La fin peut être fixée après le retour du salarié absent, et ce jusqu'à une durée maximale de trois mois après la fin du congé parental ayant donné lieu à remplacement. Il est vrai que la fixation d'une durée est toujours arbitraire.

Toutefois, en attendant que la pratique montre les effets réels de ce texte, le Gouvernement propose de fixer cette durée à trois mois, permettant ainsi une certaine intégration et formation du remplaçant avant le départ du salarié en congé parental, ainsi qu'une période de réadaptation respectivement de réorganisation à la suite du retour.

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE MODIFICATION

de la

- I. loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
- II. loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales
- III. loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- IV. loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Art. I. Texte coordonné de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales – texte du Conseil d'Etat complété:

„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 de 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 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.

Aux fins de l'application de la présente loi, le contrat ou le titre est considéré comme contrat ou titre à plein temps, lorsque la durée de travail mensuelle atteint au moins soixante-quinze pour cent de la durée normale de travail applicable dans l'établissement; il est considéré comme contrat ou titre à temps partiel si la durée est inférieure à ce seuil.

(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 l'employeur, le parent titulaire d'un contrat de travail à plein temps 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, sous peine de la perte du droit au congé dans son chef, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Cette condition n'est pas opposable au parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde.

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 entamé 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 (2) 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 ou du congé d'accueil.

(2) 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, 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^{ère} 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^e 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.

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.

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, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à **272,68 euros** par mois pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps, à **136,34 euros** par mois pour le congé à temps partiel et pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel.

Les montants ci-dessus correspondent à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; ils varient avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

L'indemnité 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 est déterminé sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisme gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité et de celle des pièces justificatives requises, 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 supplémentaire 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 correspondant 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 rejet définitif, par la Caisse, de la demande en obtention de l'indemnité prévue à l'article 8 ne préjuge pas de l'octroi éventuel d'un congé parental par l'employeur dans les conditions prévues par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. La part patronale de la cotisation d'assurance maladie couvrant les prestations en nature est prise en charge par la Caisse nationale des prestations familiales pour tout congé parental accordé en application de la présente disposition et ne dépassant pas la durée maximale prévue à l'article 2 ci-avant.

Art. 11. nouveau 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. nouveau (ancien article 11) (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

nouveaux articles 14 à 19 (15 à 20 (anciens articles 13 à 18))

Art. 18. (ancien article 17) Paragraphes (2) et (3): La référence à l'article 16 est à remplacer par la référence à l'article 17."

Art. II.– Dispositions transitoires

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. III. 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. IV. 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:

Art. 2. Définitions

Aux fins de la présente loi, on entend par:

- (1) „organisme de sécurité sociale“: tout organisme de droit public ou privé qui assure des prestations, obligatoires ou facultatives, relatives à la maladie, la maternité, la vieillesse, les accidents corporels, l'invalidité, la dépendance, le décès, le chômage, le congé parental ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales;

Art. V. La loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est modifiée comme suit:

1. Le point 1) du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de 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 6 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 7 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.“

*

COMMENTAIRE

Dans son avis du 30 mars 2004 relatif au projet de loi portant modification, entre autres, des dispositions relatives au congé parental, le Conseil d'Etat a formulé un certain nombre de critiques visant surtout la lisibilité du texte du projet et propose en conséquence une reformulation complète de certaines dispositions, en particulier de celles de l'article 1er, en vue de simplifier la lecture du texte.

Il est vrai qu'en raison des nombreuses précisions apportées au texte actuellement en vigueur, l'article 1er tel que complété, n'a certainement pas pu gagner en simplicité.

Aussi, la volonté de simplification qui se dégage de l'avis du Conseil d'Etat doit-elle être saluée. Cette simplification a surtout pu être atteinte moyennant deux incisions d'importance

- la suppression de toute condition en relation avec la naissance;
- la suppression de la distinction entre les différents groupes professionnels via le remplacement de la condition d'affiliation au régime d'assurance pension par celle de l'affiliation à l'assurance maladie.

S'y ajoute l'intégration des conditions d'occupation et d'affiliation en une seule disposition.

Force est cependant de constater que la simplification a ainsi été menée à extrême, allant jusqu'à écraser certains critères et conditions essentiels. Le Conseil d'Etat néglige notamment la circonstance que le congé parental, conformément à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui l'a institué, est accordé précisément en raison de la naissance ou de l'adoption. Ce critère est défendu ardemment par le Gouvernement devant la CJCE dans un recours en manquement intenté par la Commission européenne et ne saurait dès lors être abandonné purement et simplement.

Compte tenu des remarques justifiées de la Haute Corporation, les présents amendements tâchent de rétablir le lien avec les événements en question de manière à éviter toute contradiction.

Sur un autre point, l'avis est même contradictoire dans la mesure où le Conseil d'Etat, estimant que „le renvoi à des dispositions particulières de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales n'apporte aucun élément normatif par rapport au droit applicable“, propose de supprimer la condition afférente au paragraphe (1) de l'article 1er, mais maintient au paragraphe (4) la présomption par rapport aux enfants adoptifs qui est en relation directe avec ledit renvoi, présomption qui a ainsi perdu son point d'attache.

Le Conseil d'Etat se trompe d'ailleurs dans son raisonnement, puisque le renvoi à l'article 2, paragraphes (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 est le seul critère de rattachement entre le demandeur du congé parental et l'enfant pour lequel le congé est demandé.

A défaut, le congé devrait être accordé pour tout enfant élevé dans le ménage du demandeur, sans qu'aucun lien ni naturel ni juridique avec l'enfant ne soit exigé. Tel pourrait être le cas des enfants d'une tierce personne avec laquelle il vit en ménage. La porte serait ainsi grande ouverte aux arrangements et montages de toutes sortes.

Il s'avère partant indispensable de réinstaurer tous les critères et conditions nécessaires pour éviter les abus prévisibles notamment au niveau international.

Partageant le souci de simplification du Conseil d'Etat, les présents amendements reprennent la structure du texte proposé par la Haute Corporation, tout en enrichissant celui-ci et en le complétant des éléments essentiels y supprimés.

Les principaux ajouts concernent l'article 1er, paragraphe (1):

Article 1er

La précision que le parent demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption; il s'agit, on l'a vu, du critère de base du droit au congé parental inscrit dans la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Cette précision remplace la notion contestée de date d'ouverture du droit.

La condition que le ou les enfants concernés remplissent à l'égard du demandeur 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. Cette précision garantit que les enfants ont la qualité de membres de la famille du demandeur, critère essentiel en droit communautaire.

Par contre, la condition concernant le versement des allocations familiales au demandeur est assouplie. Il s'agit ici d'une condition en relation avec l'enfant qui a un droit personnel aux allocations familiales, et non avec les parents qui administrent ces prestations en leur qualité d'administrateurs des biens de leur enfant.

Telle qu'elle est formulée actuellement, cette condition est trop restrictive puisqu'elle exige le versement effectif entre les mains du demandeur. Il se peut cependant que les allocations familiales soient versées au conjoint, puisque les parents ont le libre choix de décider entre les mains de qui d'entre eux les allocations familiales doivent être versées.

A noter encore que dans la version du Conseil d'Etat, il n'est plus précisé qu'il s'agit des allocations familiales au titre de la loi luxembourgeoise. Ce lien n'est établi que via le renvoi à la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.

La condition que le ou les enfants soient élevés dans le ménage du demandeur pendant une période minimale au moins avant le congé parental. Lorsqu'il s'agit du premier congé parental, il faut au moins que cette condition soit remplie à partir de la naissance ou de l'accueil en vue de l'adoption, puisque ce sont bien la naissance et l'adoption qui déclenchent le droit au congé parental, même si ce droit ne peut s'exercer qu'ultérieurement.

Lorsqu'il s'agit du deuxième congé parental, cette condition doit être remplie au moins à partir de la date limite fixée pour le préavis; on imagine mal, en effet, qu'une personne demande à bon droit le congé parental pour un enfant dont elle ne s'occupe pas au moment de la demande.

La condition – alternative – du domicile au Luxembourg ou du fait de relever du champ d'application des règlements communautaires. Comme le congé parental est une institution de droit européen, on imagine mal l'accorder au titre d'une convention bilatérale, voire même aux travailleurs dont la famille réside dans un pays tiers, tout comme d'ailleurs – du moins théoriquement – en cas de séjour irrégulier (dans quel cas le permis de travail devrait pourtant être refusé).

En l'absence de la condition citée, le congé parental serait accordé dans presque toutes les situations possibles, puisque notamment les travailleurs ressortissants de n'importe quel pays pourraient en bénéficier pour retourner au moins pendant la durée du congé parental dans leur pays natal au motif d'y éduquer leur enfant, sans que par ailleurs la caisse ne dispose du moindre moyen de contrôle.

Les conditions d'être occupé sur un lieu de travail au Luxembourg et auprès d'un employeur légalement établi au Luxembourg. Les deux conditions ont été supprimées par le Conseil d'Etat, et ne se dégagent plus que d'une manière indirecte de la condition d'affiliation en application du code des assurances sociales, ce qui semble insuffisant pour pallier tous les abus possibles.

On peut notamment être affilié auprès d'une entreprise „luxembourgeoise“ (voir sociétés du type „boîtes aux lettres“) et travailler en fait à l'étranger.

La précision que l'occupation doit être réglementée par un titre d'engagement ou un contrat de travail ou d'apprentissage. Cette précision sert notamment de titre juridique à l'affiliation à l'assurance maladie, ce qui exclut des revendications sur base d'un maintien de l'affiliation notamment en raison d'un remboursement de prestations en nature.

La condition que le contrat de travail ou titre d'engagement doit être maintenu pendant toute la durée du congé parental, à défaut de quoi il ne saurait plus être question de congé, mais simplement de l'indemnisation d'une période de loisirs sans aucun rapport avec l'emploi.

Paragraphe (2)

Insertion de deux alinéas (1 et 2)

La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation est atténuée en ce qu'une ou plusieurs interruptions de courte durée ne font plus perdre le droit au congé parental; il arrive notamment qu'une personne est désaffiliée, suite notamment à une période de maladie ou d'accident, le samedi et est réaffiliée le lundi. En effet, une interruption d'une seule journée suffit actuellement pour faire défaillir le droit au congé parental.

Les auxiliaires temporaires, communément appelés „agents CAT“, engagés par un employeur pourront profiter de la prise en compte de leur période de mise au travail immédiatement antérieure auprès du même employeur.

Alinéa 3

Dans le cas du changement d'employeur pendant le congé parental, la formulation „celui-ci doit être continué sans interruption“ est à rétablir pour bien souligner le caractère obligatoire de la continuation du congé parental.

Alinéa 4

La phrase concernant le détachement est simplement restructurée (sans rien reformuler) afin de mieux faire ressortir l'enchaînement logique.

Paragraphe (3)

Lors de la définition de la durée de travail mensuelle par référence au contrat de travail et au titre d'engagement, il est précisé qu'il s'agit de la durée de travail du parent salarié. En effet, aucune durée de travail n'est réglée légalement dans le cadre des activités non salariées.

Paragraphe (4)

Par rapport au congé d'accueil, il est proposé de reprendre comme critère de réalisation de la présomption l'indemnisation du congé qui est facilement contrôlable et non la circonstance que celui-ci a été accordé sans nécessairement avoir été indemnisé. En effet, comme il arrive qu'un congé d'accueil est accordé avant le dépôt de la requête en adoption, soit prématurément alors que les conditions légales ne sont pas encore remplies, l'organisme gestionnaire de l'indemnité peut être amené à refuser celle-ci.

Article 2

La disposition réservant expressis verbis le droit au congé à temps partiel aux personnes occupant un emploi à plein temps, supprimée par le Conseil d'Etat, est réintroduite. L'on pourrait certes raisonner que pareille précision est superflue, alors qu'un emploi à temps partiel ne peut logiquement pas donner lieu à un congé à temps partiel nécessitant une réduction de la durée de travail d'au moins la moitié de la durée normale de travail, puisque le temps de travail restant serait alors généralement égal à zéro ou correspondrait tout au plus à quelques heures par semaine.

Or, la pratique a prouvé que de tels congés sont, de temps à autre, accordés par l'employeur et doivent être indemnisés à défaut de restriction légale. Pourtant, pareille pratique n'est pas conforme à l'objectif du congé parental, puisque d'un côté, le congé à temps partiel vise justement le maintien d'une activité partielle suffisante en vue de concilier les impératifs professionnels avec les besoins familiaux et que d'un autre côté, elle ne permet guère de remplacer, pendant la durée du congé, le parent qui continue à travailler quelques heures par semaine.

Finalement, dans l'hypothèse où cette pratique resterait implicitement tolérée, il faudrait obligatoirement prévoir une indemnité mensuelle proportionnelle à la durée du congé par rapport à la durée du travail du parent. L'on ne saurait en effet verser dans pareille situation pendant douze mois le même montant mensuel qui est attribué pendant les six mois correspondant au congé à plein temps. Or, pareille dilution des montants, outre qu'elle ne correspondrait point à l'esprit général de la loi sur le congé parental, provoquerait, pour une minorité de cas, une gestion de plus en plus complexe, nécessitant notamment la réécriture des programmes de calcul.

Il est d'autre part fort regrettable que le Conseil d'Etat entend supprimer les sanctions prévues en cas de violation des conditions essentielles, craignant que les dispositions afférentes engendreraient de nombreux litiges. Or, point n'est besoin de légiférer pour avoir des litiges; ceux-ci sont bien présents en l'état actuel de la législation. Par contre, l'absence de réglementation adéquate les rend difficiles à trancher et est source d'interprétations divergentes susceptibles de donner lieu à des jurisprudences contradictoires, tout comme à des revirements de jurisprudence.

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat qui estime „parfaitement légitime de changer ses dispositions au cours d'une période de six mois, voire une année“, un arrêt de la Cour de Cassation (affaire

Prime-Maron) confirme la nécessité de rembourser l'intégralité de l'indemnité lorsque le parent a volontairement interrompu le congé parental pour reprendre son activité avant le terme prévu.

Cette sanction n'est donc pas considérée trop rigoureuse par la juridiction suprême; au contraire, celle-ci partage entièrement la considération qu'en abandonnant au bénéficiaire du congé parental la faculté de changer ses dispositions pendant le congé en cours, on conférerait à ce dernier le caractère d'un congé à la carte, ce qui viderait de toute substance le concept retenu en tripartite.

En gestion pratique, cela conduirait d'ailleurs au plus pur chaos, avec des changements de cap à tout bout de champ de la part des bénéficiaires. En outre, l'indemnité de congé parental ne serait plus gérable avec les moyens tant informatiques qu'en personnel disponibles.

Toutefois, afin de tenir compte de la restructuration des textes proposée par le Conseil d'Etat, le paragraphe en question est transféré à l'article 8 où il est inséré après le paragraphe (5).

Article 3

Les amendements reprennent le nouvel ordre des paragraphes, sauf qu'il a paru utile de consacrer à l'interdiction du cumul simultané de deux congés à plein temps un nouveau paragraphe, en l'occurrence le paragraphe (2), en y intégrant le texte du paragraphe (4), qui complète la règle de non-cumul en déterminant la priorité du droit.

Les renvois de l'article 6 doivent être adaptés en conséquence.

Paragraphe (1)

Il est proposé de compléter le premier alinéa d'un renvoi au droit à la résiliation du contrat accordé au salarié par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Paragraphe (2)

Il convient de régler la situation du concours d'un congé parental au titre de la loi modifiée du 12 février 1999 avec un congé parental au titre d'un régime non luxembourgeois. Il convient de prévenir le cumul simultané de deux congés, sachant que la solution de la priorité du nom patronymique ne peut s'appliquer à un congé parental demandé au titre d'un régime non luxembourgeois et que le parent soumis à ce régime ne peut être empêché par la loi luxembourgeoise de prendre son congé parental quand bon lui semble.

Paragraphe (3)

Le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité. Cette disposition s'applique, via le nouveau paragraphe (7) proposé par le Conseil d'Etat, ipso facto au cas où la mère bénéficie d'un congé de maternité au titre d'un régime non luxembourgeois. A noter que dans pareil cas, le congé parental peut débiter à un tout autre moment que le congé parental consécutif au congé de maternité régi par la loi luxembourgeoise.

Il convient cependant de reprendre la disposition fixant le début du congé parental que peut prendre le père dans l'hypothèse où la mère, sans activité professionnelle, n'a pas droit à un congé de maternité ou d'accueil. A défaut, cette date serait fixée librement par la CNPF qui disposerait ainsi d'un pouvoir arbitraire.

Paragraphe (4)

Le texte actuel stipule uniquement que le deuxième congé parental doit être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Il n'y est pas précisé si le congé doit être pris intégralement avant le 5e anniversaire de l'enfant ou s'il doit seulement être entamé avant cette date.

La précision apportée au texte actuel, entérinant la pratique actuelle favorable aux parents, est dans l'intérêt d'une plus grande sécurité juridique.

Paragraphe (7)

Le paragraphe (7), introduit par le Conseil d'Etat, rend applicable, d'une manière générale, l'ensemble des dispositions de l'article 3 au congé parental pris par l'un des parents au titre d'un régime non luxembourgeois. Tout en reprenant le texte du Conseil d'Etat, il est cependant proposé de reformuler la notion „congé de même nature“ en „congé équivalent“ afin d'étendre le champ d'application

de l'article 3 aux situations dans lesquelles le parent soumis à un régime non luxembourgeois peut choisir entre plusieurs types de congé ayant une finalité identique ou similaire. A défaut, les règles de coordination de la présente loi pourraient facilement être déjouées par le choix d'un congé alternatif.

Article 4

Une modification du paragraphe (3), alinéa 1 de l'article 4 qui semble avoir échappé au Conseil d'Etat, est à rétablir. Cette modification vise à supprimer, par rapport à la déclaration du début du congé parental à notifier par les non-salariés à la CNPF, la condition de forme, puisque cette condition – lettre recommandée avec accusé de réception – n'est pas exigée pour les demandes à adresser à la caisse.

Article 5

Il n'y a pas d'amendements par rapport aux propositions du Conseil d'Etat.

Article 6

Un nouveau paragraphe (4) est proposé en vue de régler l'hypothèse dans laquelle le parent salarié souhaite ne pas reprendre son emploi après l'expiration du congé parental.

Le paragraphe (4) nouveau vise à assurer plus de sécurité juridique à l'employeur qui doit faire face à l'absence de reprise du travail par un salarié bénéficiant d'un congé parental. Par ailleurs, en fait, ce sont surtout les petites et moyennes entreprises qui ont revendiqué d'avoir l'assurance de pouvoir organiser leur entreprise en pouvant gérer leur main-d'oeuvre de manière prévisionnelle.

En effet, l'absence du salarié après le congé parental, salarié sur lequel l'employeur pouvait se fonder légitimement, met souvent le chef d'entreprise dans une situation difficile au moment d'organiser le travail. Cela reste vrai, même si le contrat du remplaçant peut désormais être prolongé au-delà de la durée du congé parental à remplacer (cf. article IV du présent projet).

Pour donner plus de sécurité au chef d'entreprise (l'organisation relevant de son droit mais aussi de ses obligations), il semble légitime de demander au salarié d'informer au moins son employeur s'il ne souhaite pas reprendre le travail à l'expiration du congé parental. La simple absence du salarié le jour de la reprise théorique du travail est sans doute contraire à une bonne gestion d'entreprise.

D'un autre côté, il faut laisser assez de temps et de flexibilité au salarié pour prendre sa décision au sujet de la reprise du travail. C'est pourquoi le Gouvernement ne souhaite pas imposer une période trop longue au salarié. Il est dès lors proposé que le salarié doit informer son employeur dans un délai égal à la moitié du délai de préavis qu'il aurait dû respecter en cas de démission (15 jours en cas d'ancienneté inférieure à 5 ans).

Il y a lieu de souligner que cette nouvelle disposition ne change rien aux principes juridiques inhérents au congé parental: le contrat n'est pas résilié de plein droit à l'expiration du congé parental en cas de non-reprise du travail. Le but du congé en question est précisément de maintenir l'emploi des personnes bénéficiant d'une interruption de carrière (congé parental) et non de préparer un départ progressif du marché de l'emploi.

C'est pourquoi le principe d'une reprise obligatoire du travail est maintenu. Elle est assouplie, vis-à-vis de l'employeur, par l'introduction d'une information préalable obligatoire en cas d'absence de reprise du travail.

Par ailleurs, la modification du texte ne fait que clarifier la situation juridique existante: le principe est la reprise du travail; il en résulte qu'il ne peut pas y avoir résiliation unilatérale du contrat durant la suspension du contrat pendant le congé parental.

Même si le salarié doit informer l'employeur pour les raisons ci-dessus mentionnées, il ne peut démissionner qu'au plus tôt le premier jour de la reprise du travail. Le délai de préavis court à partir de cette date, selon les règles de la loi de 1989 sur le contrat de travail.

Il en résulte, et c'est important de le noter, qu'en principe le salarié doit se rendre à son travail le jour fixé pour la reprise, alors que la dispense éventuelle de service ne peut être accordée que suite à la notification en due forme de la démission.

Finalement, le texte précise, pour autant que de besoin au regard de la jurisprudence existante, que le défaut de reprendre le travail sans information respectivement sans respecter la formalité du préavis légal est à considérer comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Les tribunaux auront à apprécier si l'absence de reprise du travail était justifiée par un motif grave et légitime.

En résumé, le présent amendement, combiné aux amendements sur la prolongation possible des contrats à durée déterminée des remplaçants, clarifie la situation juridique tout en réglant mieux le déroulement pratique du départ et du retour du salarié bénéficiant du congé.

Etant donné la nécessité de maintenir désormais le contrat de travail pendant toute la durée du congé, l'exception de l'échéance du contrat à durée déterminée, prévue au paragraphe (4), est à supprimer.

Au paragraphe (6) nouveau (ancien paragraphe (5)), la référence à l'article 3, paragraphe (4) est remplacée par celle à l'article 3, paragraphe (3). La référence à l'article 3, paragraphe (5) est remplacée par celle à l'article 3, paragraphe (4). Il est proposé de préciser au dernier alinéa que „le congé est accordé“, pour bien spécifier que la demande de report lie l'employeur lorsque les conditions autorisant le report sont remplies.

Au nouveau paragraphe (8), la référence à l'article 1er, lettre e) est remplacée par celle à l'article 1er, paragraphe (1), alinéa 2, 2e tiret.

Un nouveau paragraphe (10) est ajouté en vue de garantir l'employabilité des bénéficiaires salariés.

Tant les employeurs que des organisations féminines ont revendiqué la possibilité pour les travailleurs en congé parental, de maintenir leur lien avec l'entreprise. L'expérience montre en effet que les personnes qui rentrent après une interruption de carrière, sans avoir gardé un minimum de liens avec leur entreprise, se heurteront, en dépit des textes juridiques antidiscrimination, à certains problèmes d'ailleurs objectifs ou parfaitement objectivables à leur retour.

D'une part, ces personnes n'auront pas pu suivre l'évolution de la culture d'entreprise, ni d'ailleurs des techniques ou de l'organisation de celle-ci. D'autre part, ils perdent le contact avec les collaborateurs, la hiérarchie, etc. Même si la loi leur garantit de retrouver leur emploi, la reprise et la continuité de la carrière sera difficile, sur une base de connaissances le cas échéant périmée.

Il paraît donc être tant dans l'intérêt des travailleurs que des employeurs de mettre en place un système permettant au travailleur de garder le contact avec l'entreprise, de se tenir au courant des évolutions importantes dans le cadre de cette entreprise, de maintenir des liens avec les collègues, la direction, les clients.

De même, la participation à des formations peut paraître intéressante.

Il est vrai que l'actuel article 4bis de la loi de 1965 sur les conventions collectives de travail oblige d'ores et déjà l'employeur de donner accès aux mesures de formation à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière. Les modalités en peuvent être fixées par conventions collectives.

Ce volet vise donc l'initiative des travailleurs eux-mêmes, et se limite aux mesures, combien importantes il est vrai, de formation continue.

Malheureusement d'ailleurs, il faut constater que cette faculté est très peu utilisée à ce jour.

L'amendement proposé devient nécessaire, d'une part pour prendre en compte des situations autres que les seules formations (réunions de service, informations sur l'évolution de l'entreprise, des techniques, maintien du contact avec les collègues, la direction et les clients, etc.), d'autre part pour appréhender en droit le cas où par exemple l'employeur est demandeur.

Il était clair que le mécanisme institué ne peut fonctionner que sur une base volontaire et de commun accord. En effet, le congé parental doit fondamentalement libérer le travailleur pour lui permettre de s'occuper de l'éducation de ses enfants. Il a donc fallu trouver un compromis entre ce droit, qui ne doit pas être entamé ne fût-ce que partiellement, et l'intérêt finalement commun du travailleur et de l'entreprise.

C'est pourquoi les contacts du salarié avec l'entreprise se dérouleront sur base d'un accord fixé par un avenant ad hoc au contrat de travail. Cet avenant fixe aussi les modalités des arrangements trouvés.

Le travailleur bénéficie d'une quadruple protection:

- les mesures d'employabilité par le maintien du contact et/ou des formations ne peuvent être prévues que d'un commun accord;
- elles ont lieu sur une base purement volontaire;

- elles ne peuvent pas comporter une obligation cachée ou ouverte de participer au travail normal de l'entreprise, ni au travail engendré par des surcroûts de travail;
- le travailleur peut unilatéralement mettre fin à l'accord précité faisant partie d'un avenant ad hoc au contrat de travail.

Paragraphe (10)

L'alinéa 1 rappelle la disposition de l'article 4bis de la loi modifiée du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail qui a introduit l'obligation pour les employeurs d'ouvrir les mesures de formation aux salariés absents par suite d'une interruption de carrière. Il paraît justifié, pour avoir une approche cohérente et globale dans le cadre du congé parental, de reprendre cette disposition ici, alors qu'elle constitue un aspect du paquet de mesures „employabilité“ possibles aux termes du présent amendement. D'ailleurs, le texte a trait à l'hypothèse de l'initiative venant du travailleur et se limite à la formation continue.

Les alinéas 2 et 3 visent l'hypothèse d'une demande venant soit de l'employeur, soit du travailleur, et concernant non seulement la formation au sens strict, mais aussi des mesures sauvegardant les liens avec l'entreprise et la connaissance de son évolution.

Les mesures ne peuvent avoir lieu que sur une base volontaire, donc d'un commun accord entre employeur et travailleur. Cet accord, pour avoir la sécurité juridique nécessaire, doit faire l'objet d'un écrit sous forme d'avenant au contrat de travail. Cet avenant fixe le principe, mais aussi les modalités (horaires, durée, fréquence, conditions, objet exact etc.) des mesures.

Le texte mentionne aussi des exemples de mesures possibles: 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.

Le texte précise aussi que l'avenant doit être signé au plus tard un mois avant le début du congé parental. Ce délai a été choisi pour laisser au travailleur le temps de constater combien de disponibilité il pourra avoir tout en laissant à l'employeur le temps de s'organiser de son côté.

L'alinéa 4 contient une disposition de protection essentielle pour le travailleur qui accepte de signer un tel accord: les mesures „d'employabilité“ précitées, pour employer ce terme générique, ne peuvent en aucun cas avoir pour but ou pour effet d'obliger le travailleur à participer au travail normal de l'entreprise, ni au travail exceptionnel. C'est en fait une disposition normale alors que le travailleur bénéficie d'un congé qui suspend l'exécution de son travail et que l'avenant d'employabilité constitue un arrangement strictement exceptionnel. D'ailleurs il paraît nécessaire de sanctionner la violation de cette disposition par l'allocation de dommages-intérêts au travailleur. En effet les dispositions sur le congé sont d'ordre public.

L'alinéa 5 va aussi dans le sens de la protection du travailleur. Il se peut en effet que durant le congé parental la situation du travailleur change fondamentalement, de manière à ne plus lui permettre matériellement ou du point de vue organisationnel, de respecter l'accord exceptionnel précédemment signé. Dans ce cas, il faut permettre au travailleur de se sortir unilatéralement et sans conséquences négatives de son engagement.

Article 7

Paragraphe (2)

Etant donné que le texte initialement prévu au paragraphe (2), par ailleurs entériné par le Conseil d'Etat, ne satisfait pas la Commission Européenne, une nouvelle proposition alternative, répondant plus largement aux exigences de la Commission, est formulée. Cette proposition vise à rattacher directement au nouveau congé de maternité la fraction du congé parental qui a été interrompue par ce congé.

Article 8

Paragraphe (1)

Il est proposé de reformuler le début du paragraphe (1) en vue de définir plus clairement le caractère indemnitaire de l'indemnité de congé parental qui remplace, pendant la durée du congé, d'une manière forfaitaire la rémunération de travail.

Comme le Conseil d'Etat n'a pas retenu, à l'article 2, la proposition, qui semblait logique, de n'accorder un congé à temps partiel qu'à condition que le parent soit titulaire d'un contrat à plein temps, il faut adapter l'article 8 en ce sens qu'un congé à temps partiel accordé en présence d'un contrat à temps partiel ne doit donner droit qu'à la moitié du montant attribué en cas de congé à plein temps. Il convient cependant de signaler que cette option nécessite une réadaptation importante des programmes informatiques de la CNPF, alors qu'elle intéresse tout au plus les parents travaillant plus de 20 et moins de 30 heures et qui souhaitent continuer à travailler pendant quelques heures par semaine.

Paragraphe (2)

Les ajouts relatifs à la prise en charge de la part patronale et au calcul forfaitaire de l'abattement pour la cotisation d'assurance dépendance, entérinant une pratique existante improvisée à défaut de base légale précise, sont réintroduits.

Paragraphe (3)

Le paragraphe (3), proposé par le Conseil d'Etat, prévoit la mise en compte de l'indemnité de congé parental pour la détermination du droit au revenu minimum garanti.

Paragraphe (4)

A l'alinéa 1, le texte proposé par le Conseil d'Etat est maintenu.

A l'alinéa 2, toutefois, la disposition visant le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie dans le cas des non-salariés bénéficiant d'un congé parental à temps partiel est réintroduite par dérogation au principe retenu par le Conseil d'Etat. Le mode dérogatoire indiqué est le seul qui soit techniquement réalisable au regard du fait que l'affiliation des non-salariés ne connaît pas de temps partiel, de sorte que l'indemnité de maladie est toujours calculée sur base de l'assiette cotisable à plein temps. Il convient de noter que cette disposition ne fait qu'entériner la pratique.

Nouveau paragraphe (5)

Il est proposé d'insérer, dans un nouveau paragraphe (5), la disposition qui faisait l'objet de l'article 12 du projet initial. Cette disposition qui, au départ, figurait à l'article 10 suite à l'initiative de l'IGSS, concerne certes principalement l'hypothèse dans laquelle une grossesse intervient au cours d'un congé parental à temps partiel.

Or, lorsque dans pareil cas la mère est obligée d'arrêter son travail du fait notamment qu'elle est exposée à des substances dangereuses, l'indemnité pécuniaire de maladie est versée à plein temps pendant la période de dispense, à l'instar de l'indemnité pécuniaire de maternité. Pour cette raison, une disposition de non-cumul avec l'indemnité de congé parental doit être maintenue.

Paragraphe (6) nouveau

Au paragraphe 6, le texte proposé par le Conseil d'Etat est maintenu.

Paragraphe (7) nouveau

Les dispositions relatives aux sanctions figurant initialement à l'article 2 sont insérées sous forme d'un nouveau paragraphe (7). L'actuel paragraphe (7) devient en conséquence le paragraphe (8).

Article 10

Paragraphe (6)

Le paragraphe 6 est complété en vue de tenir compte de l'obligation de garantie incombant à chaque Etat membre d'assurer la couverture d'assurance maladie pendant la durée du congé parental, même si celui-ci ne donne pas lieu à indemnisation. A noter que selon l'interprétation donnée par la Commission, la durée de congé parental est celle prévue par la législation nationale et non pas la durée minimale prévue par la directive.

Article 11

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat, il ne paraît pas indiqué de soumettre l'indemnité de congé parental sans restrictions au régime de la loi modifiée du 11 novembre 1970 en matière de saisies-arrêt.

Etant une prestation, par surcroît limitée à une courte durée, qui a été instituée en tant que mesure de politique familiale, il s'agit sans conteste d'une prestation dans l'intérêt de la famille, donc en majeure partie dans l'intérêt des enfants.

Il semble partant contraire à son objectif d'en autoriser la saisie pour le remboursement de dettes personnelles qui, en application du principe de solidarité entre époux, ne sont même pas nécessairement des dettes du parent bénéficiaire. La pratique montre par ailleurs qu'une majorité des saisies pratiquées concerne des dettes de luxe contractées à titre personnel telles que les communications GSM qui sont en plus des prestations virtuelles dont le bénéfice est totalement éphémère.

Il paraît dès lors utile de maintenir les restrictions proposées tout en supprimant, en accord avec le Conseil d'Etat, l'exception relative aux prêts à la consommation, afin de ne pas de créer une nouvelle source de problèmes d'interprétation.

Chapitre 2

Article 18

Il s'agit de l'actuel article 17 qui comprend, aux paragraphes (2) et (3) une référence à l'article 16. Cette référence doit être remplacée par celle à l'article 17.

Nouvel Article II

Cet article concerne la mise en vigueur des nouvelles dispositions en matière de congé parental. Il détermine quels congés seront régis par les nouvelles dispositions.

L'Article II devient le nouvel article III

Loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales

Article 6

Comme la référence à la norme française est remplacée par la notion de norme standard, il faudra prévoir que cette notion puisse être précisée par règlement grand-ducal. D'après les informations recueillies, la norme française qui trouve son application dans le cadre du système de GED de la CNPF, servira de base à la future norme européenne.

Article 23

Le Conseil d'Etat propose de supprimer cet ajout, alors que la question serait réglée par l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales qui considère comme valables les paiements effectués par virement ou assignation postal ou par virement bancaire, avec prise en charge des frais par le destinataire. Cette constatation n'est vraie qu'en partie.

En fait, tous les organismes de sécurité sociale sont confrontés aux problèmes que posent les assignations postales, dont les frais sont excessivement élevés et ne peuvent pas être mis à charge du destinataire, de sorte que les organismes auxquels s'applique l'article 208 continuent à les supporter en violation de cette disposition qui ne correspond donc pas à la réalité.

Un effort général est dès lors pris en vue de remplacer les assignations par des virements.

Lorsqu'il s'agit de bénéficiaires non résidents qui ne disposent pas de compte bancaire, le problème est d'une autre nature. Les paiements ne sont pas, dans ce cas, effectués par assignation postale, mais par chèque bancaire dont l'attribution est, par expérience, parfois hasardeuse pour ne pas dire aléatoire. En pratique, il arrive que des tiers se font payer sur présentation d'une fausse pièce d'identité et que le destinataire réclame auprès de l'organisme payeur le paiement qui ne l'a pas atteint directement, motivé en cela notamment par des „ombudsmen bancaires“ belges qui affirment que le paiement n'aurait pas un effet libératoire.

Pour éviter de pareils litiges, il convient de trouver une solution à la situation des non-résidents ne disposant pas de compte bancaire et qui ne sont pas enclins à en ouvrir.

Continuer à payer par chèque bancaire comporte trop de risques et suspendre simplement le paiement pour forcer la main à l'attributaire récalcitrant semble relever de l'excès de pouvoir.

Il convient d'ailleurs de noter que les paiements visés ne sont point ordonnancés sous forme de chèques bancaires, mais qu'un tel chèque est automatiquement émis par la banque étrangère chargée

de la répartition des sommes dès lors qu'une adresse bancaire du destinataire fait défaut. Ce mode de paiement se soustrait donc à tout contrôle de l'organisme ordonnateur.

L'article 208 du code des assurances sociales ne précise pas que les paiements effectués valablement selon les modalités y prévues ont un effet libératoire. Les organismes de sécurité sociale ne sont donc pas garantis contre des revendications excessives des destinataires et risquent de devoir payer deux fois en cas de remise erronée des fonds à un tiers par l'établissement bancaire.

L'Article III devient le nouvel article IV

Un nouvel article V visant à adapter la loi modifiée du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail est ajouté:

Exposé des motifs

Quant au fond, les amendements présentés sont destinés à assurer plus de clarté juridique par rapport au régime du contrat de travail à durée déterminée à conclure pour le remplaçant d'un salarié absent pour congé parental.

Par ailleurs, ils visent à adapter les textes afférents de la loi de 1989 sur le contrat de travail aux contraintes spécifiques des remplacements en cas de congé parental.

Ce faisant, le Gouvernement a en plus l'espoir que les précisions apportées rendront plus facile l'embauche compensatrice notamment de chômeurs, en particulier sur des postes nécessitant une certaine qualification. Pour autant que de besoin, les amendements précisent donc le texte pour assurer une certaine sécurité juridique plus flexible aux employeurs, notamment en vue des embauches compensatrices.

Ainsi, les amendements présentés précisent que le remplacement ne doit pas nécessairement avoir lieu sur le poste même quitté par le salarié en congé parental, mais peut avoir lieu „en cascade“, donc par remplacement plus en bas de l'échelle des postes ou dans une voie parallèle, si ledit poste s'est libéré suite à des mutations ou réorganisations internes que l'employeur a mis en place pour compenser le départ en congé parental.

D'autre part, le texte, suite à la modification décrite dans l'alinéa qui précède, doit préciser que la mention dans le contrat du nom du salarié remplacé reste évidemment obligatoire; s'il y a remplacement „en cascade“, le nom à indiquer sera celui du salarié parti en congé parental au départ des modifications mises en place.

Finalement, les employeurs ont demandé, sans doute à juste titre, plus de souplesse dans la durée du contrat à durée déterminée pour le remplaçant. En effet, ils ont souligné qu'il serait difficilement possible de remplacer quelqu'un au pied levé, sans période d'adaptation respectivement d'introduction/formation au poste à occuper. De même, lors de la rentrée du salarié suite au congé parental, il y aurait lieu de prévoir une période nécessaire pour le raccord et la réintégration du salarié rentrant. Le Gouvernement estime ces demandes justifiées et propose de modifier le texte en conséquence, aussi dans l'espoir que cet assouplissement – mineur – rendra plus facile les embauches compensatrices et augmentera l'effet du congé parental en termes d'emploi.

Techniquement, conformément à la pratique habituelle notamment du Ministère du travail et de l'emploi dont relève le texte sur les contrats de travail, les modifications nécessaires sont intégrées dans le texte même de la loi de base de 1989. Ceci permet donc d'avoir une vue immédiate et complète des textes de base, avec leurs règles particulières. La lecture devient ainsi plus facile et complète. Cette façon de procéder préfigure par ailleurs le futur code du travail qui est en voie de finalisation.

Commentaire des articles

Dans le *point 1.*, le principe de la légalité du remplacement dit „en cascade“ est prévu. Le Gouvernement propose à cet effet de modifier le point 1) du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat du travail. Ce texte a trait à l'énumération des hypothèses dans lesquelles un contrat à durée déterminée est possible. Le point 1) vise le cas des remplacements de salariés absents. Il paraît donc logique de préciser à cet endroit le mécanisme du remplacement „en cascade“ en cas de congé parental.

Le *point 2.* précise l'obligation de la mention du salarié à remplacer dans le contrat (article 6, paragraphe (1), point 3) de la loi de 1989 ayant trait au contenu du contrat de travail à durée déterminée). Il est désormais précisé que cette mention portera sur le nom du salarié initialement parti en congé parental, même en cas de remplacement „en cascade“.

Le *point 3.* concerne la durée du contrat conclu pour le remplacement. Il est proposé de compléter à cet effet l'article 7 de la loi du 24 mai 1989 qui figure dans la section de cette loi intitulée „Durée du contrat à durée déterminée“. Alors que l'article 8, figurant dans la même section, fixe de manière précise les durées maximales (24 mois, 10 mois, possibilité pour le Ministre d'augmenter la durée maximale), l'article 7 a trait aux généralités en matière de durée du contrat et notamment à l'obligation d'inscrire un terme préfix.

Une des exceptions où on peut omettre d'inscrire un terme fixe concerne précisément le remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, il y aura inscription d'une durée minimale, la fin du contrat étant constituée par le retour du salarié absent. Il semble donc opportun d'inscrire dans cet article la règle spéciale concernant la durée du contrat à durée déterminée en cas de congé parental. Il est proposé d'inscrire cette règle spéciale, tant quant au début que quant à la fin du contrat, dans un paragraphe (2) nouveau ad hoc.

Le début du contrat peut être fixé avant le départ même du salarié à remplacer, et ce jusqu'à une durée maximale de trois mois avant ce départ. La fin peut être fixée après le retour du salarié absent, et ce jusqu'à une durée maximale de trois mois après la fin du congé parental ayant donné lieu à remplacement. Il est vrai que la fixation d'une durée est toujours arbitraire.

Toutefois, en attendant que la pratique montre les effets réels de ce texte, le Gouvernement propose de fixer cette durée à trois mois, permettant ainsi une certaine intégration et formation du remplaçant avant le départ du salarié en congé parental, ainsi qu'une période de réadaptation respectivement de réorganisation à la suite du retour.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/08

N° 5161⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

P R O J E T D E L O I

portant modification de

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

* * *

**AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION DE LA FAMILLE,
DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE LA JEUNESSE**

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

(26.10.2005)

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 un amendement parlementaire à apporter aux amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 au projet de loi mentionné sous rubrique, tel que la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse l'a adopté dans sa réunion du 26 octobre 2005.

Amendement

La commission propose de conférer à l'article I sub article 3 (4), tel qu'il résulte de l'amendement gouvernemental 5 du 21 juillet 2005, la teneur suivante:

„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.“

Commentaire

La commission estime nécessaire de préciser la disposition initiale, selon laquelle le congé doit être „entamé“ avant l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. En effet, d'un côté, la pratique a révélé des abus consistant à commencer le congé parental à une date très rapprochée du cinquième anniversaire de l'enfant, de sorte que la majeure partie du congé se situe au-delà et peut pratiquement se prolonger, le cas échéant, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de six ans. De l'autre côté, le congé parental doit aussi garantir une certaine flexibilité aux parents.

L'amendement a ainsi pour but de mettre fin aux abus tout en permettant une certaine tolérance. L'expression „des mois“ vise évidemment la totalité de la durée légale maximale prévue pour le congé parental, étant entendu que le calcul de la durée du congé se fait toujours par mois civils entiers.

*

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 l'amendement ci-dessus par le Conseil d'Etat dans le cadre de l'élaboration de son avis complémentaire sur les amendements gouvernementaux.

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

5161/09

N° 5161⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

**AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION DE LA FAMILLE,
DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE LA JEUNESSE****DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(9.12.2005)

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 aux amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 au projet de loi mentionné sous rubrique, tels que la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse les a adoptés dans sa réunion du 7 décembre 2005.

Amendement 1: Article 2, alinéa 2 (Amendement gouvernemental 4 du 21 juillet 2005; Point 3 de l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004)

L'article 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„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.“

Commentaire

D'après le texte du projet de loi sous rubrique tel qu'amendé par le gouvernement en date du 21 juillet 2005, seuls les parents titulaires d'un contrat de travail à plein temps peuvent prétendre à un congé parental à temps partiel de douze mois. D'après les auteurs du projet de loi respectivement des amendements du 21 juillet 2005, un emploi à temps partiel ne peut, pour des raisons d'égalité et de proportionnalité, donner lieu à un congé à temps partiel. Dans la mesure où en matière de droit du travail, les mêmes règles valent en général pour les deux types de contrats¹, la Commission ne voit pas la raison pour laquelle il devrait en être autrement au niveau du congé parental.

¹ En matière de congé légal, par exemple, les salariés ont droit à 25 jours de congé par an, sauf dispositions plus favorables résultant du contrat de travail ou d'une convention collective, peut importe qu'ils soient titulaire d'un contrat de travail à plein temps ou d'un contrat de travail à mi-temps.

La Commission donne à considérer que le congé parental a été introduit afin de renforcer les chances d'accès des femmes sur le marché du travail en leur permettant de faire un véritable choix. De manière plus générale, il doit permettre aux parents de trouver un meilleur équilibre entre leur vie familiale et professionnelle. En réservant le droit au congé parental à temps partiel aux personnes occupant un emploi à plein temps, on lèse les parents qui travaillent à mi-temps et qui souhaitent s'occuper de leurs enfants pendant une période importante de leur vie, notamment la première année. Ces parents doivent, soit se contenter d'un congé parental de six mois, soit s'arrêter de travailler s'ils souhaitent s'occuper de leurs enfants au-delà des six mois.

La solution retenue par le texte sous rubrique tel qu'amendé en juillet 2005 n'aboutira pas non plus à augmenter le taux d'emploi des femmes, objectif de la Stratégie de Lisbonne, mais favorisera au contraire le maintien de nombreuses femmes au foyer. Pour beaucoup de femmes travaillant à mi-temps, il sera en effet plus intéressant d'arrêter de travailler, avec cependant l'effet négatif de perdre la garantie d'emploi, et de toucher pendant deux ans une allocation d'éducation plutôt que de profiter d'un congé parental de six mois. En effet, d'après le texte sous rubrique, le parent qui travaille à mi-temps n'a droit qu'à un congé parental de six mois rémunéré à 136,34² euros par mois, alors que s'il arrêta de travailler il toucherait l'allocation d'éducation qui est de l'ordre de 473,19³ euros par mois jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans accomplis.

Il échet encore de noter que le texte sous rubrique tel qu'amendé anéantit le parallélisme voulu par le législateur en 1999 entre les montants payés en cas de congé parental, d'une part, et ceux payés à titre d'allocation d'éducation, d'autre part.

La Commission estime que le choix que les parents ont fait au niveau professionnel, à savoir travailler à plein temps ou à mi-temps, ne doit pas préjuger de leur droit à un congé parental. Elle se prononce partant pour le maintien du texte de l'article 2, alinéa 2 tel qu'il résulte de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, texte qui n'opère aucune différenciation selon que le contrat de travail est à plein temps ou à mi-temps. A noter que dans son avis du 30 mars 2004 le Conseil d'Etat avait également supprimé la disposition réservant expressis verbis le droit à un congé à temps partiel aux seuls parents titulaires d'un contrat de travail à plein temps.

Amendement 2: Article 1er, paragraphe (3), alinéa 2 (ad Amendement gouvernemental 3 du 21 juillet 2005; Point 2 de l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004)

La Commission propose de supprimer le second alinéa de l'article 1er, paragraphe (3).

Commentaire

Dans la mesure où la Commission rétablit le texte de l'article 2, alinéa 2 tel qu'il résulte de la loi précitée de 1999, la définition du contrat de travail à plein temps et celle du contrat à temps partiel deviennent superfétatoires. Il convient dès lors de modifier également l'article 1er, paragraphe (3) en ce sens que le second alinéa est supprimé.

Amendement 3: Article 4, paragraphes (1) et (2) (ad Amendement gouvernemental 6 du 21 juillet 2005; Point 5 de l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004)

La Commission suggère de conférer à l'article 4, paragraphes (1) et (2) la teneur suivante:

„**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.“

² A l'indice 100, soit 837,95 à l'indice actuel

³ A l'indice actuel

Commentaire

Le texte du projet de loi sous examen tel qu'amendé prévoit des délais à observer par le salarié lorsqu'il veut bénéficier du congé parental. D'après ce texte, le salarié doit aviser son employeur par recommandé avec accusé de réception deux mois avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

Cet amendement tient compte de la situation particulière des parents adoptifs qui ne connaissent pas d'avance la date exacte d'accueil de l'enfant. Il est vrai que les parents seront traités de manière différente par le législateur au niveau des délais de notification à respecter. Cette différence de traitement est cependant parfaitement justifiée au vu des particularités des adoptions. Il échet de noter cependant que les droits des employeurs seront néanmoins respectés. En effet, le parent adoptant qui souhaite exercer le premier congé parental devra notifier sa demande avant le début du congé d'accueil. Dans la mesure où celui-ci est de huit semaines, c'est-à-dire de deux mois, le délai minimal de deux mois est respecté de toute manière. L'employeur aura le temps de s'organiser correctement.

Ainsi, la Commission a décidé d'amender le texte du paragraphe (2) de la disposition sous rubrique en ce sens que le parent adoptant doit informer, par courrier recommandé avec accusé de réception, son employeur de son souhait d'exercer le congé parental avant le début du congé d'accueil.

Le texte coordonné de l'article 4, paragraphes (1) et (2) contient deux renvois erronés. Le paragraphe (1) devrait renvoyer à l'article 3, paragraphe (3) et non (2), et le paragraphe (2) de l'article 4 devrait renvoyer à l'article 3, paragraphe (4) et non (3). Ces erreurs ont été redressées par la Commission.

Amendement 4: Article 8, paragraphe (1) (ad Amendement gouvernemental 10 du 21 juillet 2005; Point 9 de l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004)

La Commission propose de modifier l'article 8, paragraphe (1) comme suit:

„**Art. 8.** (1) Pendant la durée du congé parental, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps __ et à 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel __.“

Commentaire

Faisant suite à la modification opérée au niveau de l'article 2, alinéa 2, la Commission a modifié le texte de la disposition sous rubrique en ce sens que le texte ne se réfère plus qu'à la rémunération due en cas de congé parental à plein temps et celle due en cas de congé parental à mi-temps. La Commission a repris le texte de l'actuel article 8, paragraphe (1) de la loi précitée de 1999.

*

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 les amendements gouvernementaux.

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

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161 - Dossier consolidé : 111

5161/10

N° 5161¹⁰

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(9.12.2005)

Par lettre en date du 27 octobre 2005, réf.: 4852/PJ/ns, la ministre de la Famille et de l'Intégration a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant modification de 1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel; 4. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Notre chambre se réjouit de constater que, suite à son avis 37/2003 concernant le projet de loi sous rubrique, il a été largement tenu compte des remarques formulées de sa part bien que certaines observations méritent d'être soulevées:

1. Ad amendement 3, article I sub article 1er (1), 2ième tiret

Notre chambre se doit de constater – à l'instar de la législation actuellement en vigueur – qu'une double condition est prévue pour l'octroi du congé parental, à savoir, 1) *être occupé 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* 2) *être occupé sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ...*

Notre chambre estime que l'imposition de cette double condition est contraire à la clause 2, §3, b) de l'accord sur le congé parental pris sur base de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Cette disposition prévoit en effet que *les partenaires sociaux peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an.*

Force est cependant de constater que la législation luxembourgeoise – tant le projet de loi que le texte de loi actuellement en vigueur – en imposant une occupation sur le lieu de travail situé au Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant, à côté de l'obligation d'être occupé sans interruption d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, est contraire au texte communautaire dans la mesure où la période de travail d'un an est dépassée dans l'hypothèse où le salarié demande le deuxième congé parental.

Ainsi le frontalier qui, au moment de la naissance de l'enfant, était occupé dans son pays d'origine et qui demande le deuxième congé parental au Luxembourg dans lequel il sera occupé par la suite (jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant), ne pourra pas bénéficier du congé parental même s'il a été occupé au Luxembourg sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant le début du congé

parental. En même temps il ne pourra pas non plus bénéficier du congé parental dans son pays d'origine parce qu'il n'y a pas été occupé pendant une certaine période précédant le début du congé parental.

Voilà pourquoi notre chambre estime que l'imposition d'une double condition telle qu'elle est prévue par le présent projet de loi et par l'article 1 point d) de la loi du 12 février 1999 actuellement en vigueur est contraire à la directive 96/34/CE précitée dans la mesure où la législation nationale applique des dispositions moins favorables que celles prévues dans l'accord-cadre sur le congé parental (voir clause 4§1 de l'accord-cadre).

Notre chambre propose, par conséquent, de modifier le deuxième tiret comme suit:

„– est occupée légalement et sans interruption sur un lieu de travail situé sur le territoire du grand-duché de Luxembourg pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, ...“.

2. Ad amendement 3, article 1 sub article 1er (1), 2ième tiret, deuxième point

Notre chambre se demande si l'expression „titre d'engagement“ moyennant lequel un salarié est engagé recouvre également tous les contrats proposés dans le cadre des mesures d'insertion et de réinsertion de demandeurs d'emploi comme le contrat d'auxiliaire temporaire (futur contrat d'appui-emploi), le stage d'insertion (futur contrat d'initiation à l'emploi).

Voilà pourquoi elle revendique que les personnes qui se trouvent dans de telles mesures et qui remplissent les conditions prévues par la loi bénéficient au même titre du congé parental que tout autre salarié et propose de définir et d'énumérer dans un règlement grand-ducal toutes les mesures qui équivalent à un titre d'engagement.

A l'instar des remarques que notre chambre a formulées dans son avis 34/2005 sur le projet de loi modifiant la loi modifiée du 30 juin 1976 sur le Fonds pour l'emploi, elle revendique néanmoins au préalable une harmonisation des conditions de travail et notamment de la durée du contrat d'appui-emploi et du contrat d'initiation à l'emploi afin que les demandeurs d'emploi de ces deux contrats puissent bénéficier au même titre du congé parental.

On ne voit pas pourquoi le jeune qui se trouve dans un contrat d'appui-emploi ne peut pas bénéficier du congé parental, parce que la durée maximale du contrat est de neuf mois alors que celui qui se trouve dans un contrat d'initiation à l'emploi peut, à la rigueur, en profiter dans la mesure où, dans certaines hypothèses, la durée maximale peut être de 18 mois.

3. Ad amendement 3, article 1 sub article 1er (2), deuxième alinéa

A l'instar de la remarque sub 2, notre chambre exige que la période prise en compte à titre de durée d'occupation d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ne devra pas se limiter à la seule période d'occupation en tant qu'auxiliaire temporaire (futur contrat d'appui-initiation), mais également à toutes les autres périodes pendant lesquelles le parent se trouvait dans une des nombreuses mesures d'insertion et de réinsertion prévues par la loi.

4. Ad amendement 3, article 1 sub article 1er (2), dernier alinéa

En raison de notre remarque concernant l'article 1er(1), 2ième tiret, cet article devra être modifié comme suit:

„Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1, alinéa 2, 2ième 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 à l'étranger pendant la période précédant le début du congé parental.“

5. Ad amendements 3, 4 et 10 concernant l'article 1(3) alinéa 2, l'article 2 alinéa 2 et l'article 8 alinéa 1 ayant trait au contrat de travail ou titre d'engagement à temps partiel ainsi qu'à l'indemnité du congé parental du titulaire d'un tel contrat ou titre

D'après l'article 1(3) alinéa 2, le contrat de travail et le titre d'engagement sont considérés comme étant à plein temps, lorsque la durée de travail mensuelle atteint au moins soixante-quinze pour cent de la durée normale de travail applicable dans l'établissement et considérés comme étant à temps partiel si la durée est inférieure à ce seuil.

L'article 2 alinéa 2 précise que seul le parent titulaire d'un contrat de travail ou titre d'engagement à plein temps peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois.

A contrario, cela signifie qu'un parent titulaire d'un contrat de travail ou titre d'engagement à temps partiel ne peut pas bénéficier d'un congé parental à temps partiel de douze mois.

En vertu de l'article 8, l'indemnité est fixée à 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps, à 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel et pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel.

Notre chambre est d'avis que la définition fournie par le présent projet de loi concernant le travail à temps partiel est contraire à l'article 1er de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Cet article est de la teneur suivante:

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective sur la même période.

Dans la mesure où l'article 1(3) alinéa 2 considère le contrat de ceux travaillant plus de 75% de la durée normale de travail applicable dans l'établissement comme contrat à temps plein, il défavorise ceux qui travaillent moins de 75% de la durée normale de travail applicable dans l'établissement dans la mesure où les premiers touchent 272,68 euros sur une durée de six mois ou 136,34 euros sur douze mois – tout en travaillant moins de 100% de la durée normale de travail, mais plus de 75% de celle-ci – et les seconds ne touchent que 136,24 euros pendant six mois au maximum par interprétation *a contrario* de l'article 2 alinéa 2 en vertu duquel un parent titulaire d'un contrat de travail à temps partiel au sens de l'article 1(3) alinéa 2 du projet ne peut pas bénéficier d'un congé parental à temps partiel de douze mois.

En disposant de la sorte, le projet de loi crée deux catégories de travailleurs à temps partiel au sens de l'article 1 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, une première travaillant entre 75% et 100% de la durée normale de travail applicable dans l'établissement et bénéficiant soit d'une indemnité de 272,68 euros sur six mois soit 132,34 euros sur douze mois et la seconde travaillant moins de 75% de la durée normale de travail qui ne peut toucher que 132,34 euros pendant 6 mois.

En légiférant ainsi, le texte est non seulement contraire à l'article 1 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel – car là où la loi ne distingue pas, il ne faut pas non plus distinguer – mais également à la philosophie des auteurs de la loi sur le plan d'action national lesquels ont voulu maintenir un certain équilibre entre l'allocation d'éducation et le congé parental.

Le commentaire de l'article 88 du projet de loi sur le plan d'action national est de la teneur suivante:

Un parent aura le choix d'opter soit pour l'allocation d'éducation, versée sur 22 mois à raison de 16.640.- frs par mois, sans garantie de réemploi, soit pour le congé parental d'une durée de six mois, avec garantie de réemploi et indemnisé à hauteur de plus ou moins 60.000.- frs luxembourgeois par mois, si bien que le coût pour un parent sera le même dans les deux cas de figures ...

Or, pour les travailleurs à temps partiel au sens de l'article 1(3) alinéa 2 du présent projet de loi (travaillant moins de 75% de la durée normale de travail applicable dans l'établissement), cet équilibre entre l'allocation d'éducation et le congé parental n'existe plus, car il est beaucoup plus avantageux de demander l'allocation d'éducation (74,37 euros x 22 mois, indice 100) que de demander le congé parental (6 x 132,34 euros, indice 100).

6. Ad amendement 5, article I sub article 6, paragraphe 4 alinéas 1 et 2

Notre chambre estime que le deuxième alinéa est en contradiction avec le premier dans la mesure où il impose au salarié qui souhaite ne pas reprendre son emploi à l'expiration du congé parental de notifier sa démission au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Il est superfétatoire de savoir à quel moment la notification de la démission est faite, mais plutôt de connaître le départ du délai de préavis qui, lui, ne peut commencer à courir au plus tôt que le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Voilà pourquoi notre chambre propose de modifier l'article comme suit:

„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 pendant le congé parental 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.

En tout état de cause, le délai de préavis ne peut commencer à courir qu'à partir du premier jour suivant le dernier jour du congé parental."

Par ailleurs, notre chambre tient à signaler que le commentaire relatif au paragraphe 4 lequel dispose que *le salarié doit informer son employeur dans un délai égal à la moitié du délai de préavis qu'il aurait dû respecter en cas de démission* est contraire à la lettre même du paragraphe 4 qui dispose que *le salarié est tenu d'en informer l'employeur dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission.*

7. Ad amendement 5, article 1 sub article 6, paragraphe 6

Notre chambre se réjouit de constater que le législateur a également prévu des dispositions spécifiques pour l'apprenti. Elle aimerait cependant soulever que d'autres questions à ce sujet restent sans réponse.

Ainsi, aucune disposition légale ne règle la question de l'impact de la suspension du contrat d'apprentissage sur la durée (de 3 ans) de celui-ci. Le contrat d'apprentissage prend-il d'office fin à l'expiration du terme nonobstant le congé parental ou bien le contrat d'apprentissage sera-t-il prolongé en raison de la suspension générée par le congé parental ?

Dans la deuxième hypothèse, de quelle durée le contrat d'apprentissage sera-t-il prolongé sachant que les sessions d'examen ainsi que les programmes de formation ne concordent pas forcément avec une telle prolongation et vice versa ?

8. Ad amendement 6, article 4(1)

S'il paraît encore raisonnable d'imposer au parent de notifier sa demande à son employeur deux mois avant le début du congé de maternité, ce délai de deux mois ne saurait toutefois être imposé en cas de congé d'accueil, parce que, dans bien des cas, l'adoption d'un enfant se fait dans des délais beaucoup plus courts et de façon inattendue, de sorte que dans l'état actuel du texte, le parent d'un congé d'accueil risque d'en être exclu.

9. Ad amendement 10, article 1 sub article 8, paragraphe 7, deuxième alinéa in fine

Notre chambre est d'avis que si le parent bénéficiaire du congé parental est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé pour des raisons de nécessité économique, la preuve de cette nécessité économique qui, par nature, échappe à la volonté du salarié, doit être à charge de l'employeur et non du salarié.

10. Ad amendement 16, nouvel article 21 paragraphe 1

Si notre chambre ne peut qu'approuver les dispositions permettant aux parents – dont les enfants qui n'avaient pas atteint l'âge de cinq ans à la date d'entrée en vigueur de la loi de 1999 – de bénéficier du congé parental sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ouverture tant au moment de l'entrée en vigueur de la loi de 1999 qu'au moment de leur demande endéans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent projet de loi, elle ne peut approuver le commentaire y relatif qui diverge fondamentalement de la lettre du texte.

Notre chambre exige que toute personne ayant été occupée moyennant un titre d'engagement (à définir par règlement grand-ducal) au moment de l'entrée en vigueur de la loi de 1999 et occupée moyennant un tel titre au moment de la demande du congé parental, sous réserve de remplir les conditions légales (période de travail avant le début du congé parental) et sous réserve des observations formulées par notre chambre dans le présent avis, doivent pouvoir bénéficier du congé parental.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 9 décembre 2005

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur adjoint,
Léon DRUCKER

Le Président,
Henri BOSSI

5161/16

N° 5161¹⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi amendé (16.12.2005).....	1
2) Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers sur le projet de loi amendé (8.8.2006).....	3

*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS SUR LE PROJET DE LOI AMENDE**

(16.12.2005)

Par dépêche du 27 octobre 2005, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a demandé, „dans les meilleurs délais“, l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Ledit projet est une version amendée de celui qui avait déjà été soumis à l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en été 2003, et sur lequel celle-ci s'était prononcée dans son avis afférent du 8 octobre 2003.

Aussi le présent avis se base-t-il sur la prise de position précitée, portant précisément sur le premier train de changements envisagés par le gouvernement il y a plus de deux ans, mais dont le vote par la Chambre des Députés n'a jamais eu lieu, alors que l'année 2004 voyait arriver et l'avis du Conseil d'Etat (30 mars 2004) et la formation d'un nouveau gouvernement à la suite des élections législatives du 13 juin 2004.

Il est à noter que ce dernier est disposé à aller dans le sens préconisé à l'époque par le Ministère du ressort, afin de parer à toute éventualité qui pourrait se poser dans le contexte de l'acquis de politique sociale que constitue le congé parental. Les priorités consistent clairement à peaufiner les dispositions en y apportant des améliorations, voire des garde-fous, non seulement à l'égard de la nécessité d'une coordination de régimes nationaux – le congé parental étant une institution découlant du droit européen.

Dans ce contexte, l'amendement 5 concernant l'article 3 montre même une redondance en ses paragraphes (2) et (7) alors que la formulation de ce nouveau paragraphe (7) est amplement suffisante, de

sorte que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics propose la suppression du passage similaire sur la compatibilité avec des régimes non luxembourgeois au niveau du paragraphe (2).

*

LES NOUVEAUX ELEMENTS QUI SONT A SALUER

L'actuel gouvernement semble, à raison, ne pas vouloir diminuer ni le montant de l'indemnité, ni la période indemnisée, ce que la Chambre apprécie vivement.

De plus, après la dialectique entre les autorités ministérielles et le Conseil d'Etat, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est favorable au maintien de la disposition – que le Conseil d'Etat voulait supprimer – prévoyant qu'un titulaire d'un poste de travail à temps plein puisse prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de douze mois.

Par les temps qui courent, et nonobstant le fait que, en général, l'on ne devrait pas favoriser outre mesure le principe du contrat précaire à durée déterminée, il importe effectivement de disposer d'un outil attractif de politique familiale qui fonctionne et qui, en faisant d'une pierre deux coups, puisse aussi être bénéfique à des personnes se trouvant au chômage, car il s'agit bien surtout de celles-ci que vise le type de contrat de travail pour le remplacement du bénéficiaire parti en congé.

Partant, l'amendement 19 apparaît sensé parce qu'il permet d'opérer des remplacements „en cascade“, c'est-à-dire qu'il n'y aura pas d'obligation de placer le remplaçant exactement au poste de la personne partie en congé parental, ce qui entraînera une gestion du personnel optimisée. En outre, cet amendement prévoit l'autorisation de pouvoir faire débiter et terminer le contrat à durée déterminée de la nouvelle recrue trois mois respectivement avant et après la période d'absence du „parent“.

Même si d'aucuns refusent de lui reconnaître le moindre potentiel bénéfique en termes de lutte contre le chômage, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics considère, au contraire, que l'instrument législatif du congé parental permet à des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi d'accéder à des expériences dans des domaines par lesquels elles n'auraient jamais transité autrement.

De plus, il est de notoriété publique que beaucoup de mesures de lutte contre le chômage existent mais qu'elles ne sont pas suffisamment usitées. Les débats en vue d'un Plan de réforme nationale, baptisé „Plan national pour l'innovation et le plein emploi“, ont corroboré ce constat. Les partenaires sociaux ont déjà tous promis d'y remédier. Incontestablement, le congé parental en est un outil parmi d'autres et mérite bien une relance tous azimuts.

Par ailleurs, la Chambre accueille très favorablement l'amendement 8 consistant à bien ancrer la prise en compte du congé parental pour le calcul de la période de stage en matière de Sécurité sociale ainsi que le droit à l'accès, pendant ce congé, aux mesures de formation, aux manifestations, réunions de service et séances d'information.

Pour le reste, la Chambre comprend le souci du gouvernement de vouloir maintenir le lien avec l'allocation familiale pour éviter des abus, et notamment des congés „à la carte“, ce qui irait à l'encontre du concept retenu en Tripartite. La situation ne serait plus gérable tant du côté des institutions que de celui des employeurs, et ce quels que soient les moyens informatiques et humains mis en oeuvre. Seul le décès de l'enfant ou le rejet de la demande d'adoption entraînent la fin du congé parental qui, invariablement, doit être pris en entier et en une seule fois. Ce principe est fondamental non seulement du point de vue organisationnel, mais aussi et surtout pour susciter des retombées positives sur le marché de l'emploi.

*

LES NOUVEAUX ELEMENTS QUI POSENT PROBLEME

Malheureusement, le seul véritable problème que la Chambre avait relevé dans son avis du 8 octobre 2003 reste ancré dans le projet sous la forme de délais de respectivement six mois avant le début du congé parental et deux mois avant le début du congé de maternité ou d'accueil, qui, en vertu du bénéfice d'un deuxième congé parental associé au même enfant, doit dans ce cas obligatoirement, et par surcroît, précéder directement le congé parental proprement dit.

Jusqu'à présent, la demande devait simplement être faite respectivement avant le début du congé de maternité ou d'accueil ou quatre mois avant le congé parental.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics constate que l'amendement 6 y relatif comporte quelques erreurs, par exemple dans le commentaire concernant l'article 4, paragraphe (2), où les auteurs associent un délai de deux mois directement au congé parental au lieu du congé de maternité; ce lapsus laisse espérer que la présence d'esprit, voire la conviction à l'égard de l'opportunité des nouvelles données retenues ne faisaient pas défaut et que les auteurs ne pensaient pas à d'autres délais encore.

Dans le même ordre d'idées, deux autres erreurs de référence se situent à l'article 4, paragraphe (1), qui renvoie à l'article 3, paragraphe (2) au lieu du paragraphe (3), alors que le paragraphe (2) du même article 4 devrait correctement renvoyer à l'article 3, paragraphe (4).

Concernant toujours l'amendement 6, la Chambre ne voit pas pourquoi il serait indiqué à l'article 4, paragraphe (3), alinéa 1er, d'exiger le respect des mêmes délais pour l'introduction d'une demande émanant d'une personne exerçant une activité indépendante et d'en supprimer implicitement la condition de forme, alors que cette dernière – nommément l'envoi de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception – est exigée de toutes les autres personnes salariées et, somme toute, nécessaire pour vérifier, dans les faits, le respect des délais impartis.

Par ailleurs, la Chambre se demande pourquoi le „parent“ souhaitant ne pas reprendre son emploi à l'expiration du congé parental – et tout en signalant en bonne et due forme à son employeur, comme le prévoit le nouveau paragraphe (4) de l'article 6 proposé par analogie au préavis prévu en cas de démission dans la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail – devrait encore une fois notifier l'arrêt de travail, le jour suivant immédiatement la fin du congé. D'après le texte proposé, le salarié serait dans tous les cas obligé de se rendre au travail, voire de continuer à travailler sous peine de risquer, sinon, un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur (article 6, paragraphe (4)). De tels excès législatifs ne sont pas de nature à fournir la flexibilité pratique et la sécurité juridique tant recherchées. En effet, au lieu de clarifier la situation juridique à tous les égards, les auteurs livrent leurs idées à travers un commentaire sur le paragraphe (4) de l'article 6 qui est tout sauf précis.

On est en droit de se poser la question de savoir pourquoi le législateur aurait intérêt à forcer par tous les moyens le principe de la reprise du travail dans le cas précis où la volonté du salarié – qui, de toute façon, ne pourra pas être infléchie par le patron – est explicitée en bonne et due forme. La règle selon laquelle il ne peut pas y avoir de résiliation unilatérale du contrat pendant la suspension du contrat pendant le congé parental est par trop stricte et crée de nouvelles rigidités de part et d'autre.

Sous la réserve des quelques remarques qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics marque son accord avec le projet sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 16 décembre 2005.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

*

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS SUR LE PROJET DE LOI AMENDE
(8.8.2006)**

L'amendement présenté par le Ministère de la Famille et de l'Intégration (doc. parl. 5161¹² a pour objet de répondre aux exigences posées par la Commission européenne en date du 22 février 2006 envers les autorités luxembourgeoises afin de transposer correctement la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (ci-après la Directive).

Au regard de l'importance de l'amendement et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises et au fait que les deux chambres professionnelles ont déjà exprimé des avis communs en date du 5 mai 2004 au sujet du projet de loi et le 18 avril 2006 au sujet d'amendements gouvernementaux, elles ont estimé utile et nécessaire de s'autosaisir et de prendre position à travers un avis commun.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent la clarification apportée à l'article 3 paragraphe 3 en ce qui concerne l'obligation de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de perte du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental de l'un des parents concernés. Il en va de même de la précision apportée à l'égard du salarié monoparental.

Le point 4. de l'amendement énonce *expressis verbis* que le congé parental visé à l'article 10 paragraphe 6 et à l'article 21 ne sera pas indemnisé.

Au regard du libellé de la Directive précitée, les deux chambres professionnelles ne conçoivent que difficilement la prétendue nécessité, telle que l'a évoquée la Commission européenne, d'introduire à l'article 10 paragraphe 6 un congé parental non indemnisé pour tous les parents qui ne prennent pas le congé parental à l'issue du congé de maternité ou du congé d'accueil. La Directive en question reste muette à propos d'une quelconque contrainte en ce qui concerne le point de départ du congé parental. Les deux chambres professionnelles en déduisent que les Etats membres sont libres de fixer ou non de tels points de départ. Elles ne peuvent donc souscrire à l'approche des auteurs du présent amendement de suivre la lecture extensive de la Directive précitée par la Commission européenne, ce d'autant plus que les rédacteurs expriment eux-mêmes dans l'exposé des motifs des réserves quant à l'opportunité d'un tel régime nouveau de congé parental.

Au cas où l'article 10 paragraphe 6 serait néanmoins maintenu, les deux chambres professionnelles se doivent de saluer la persistance des auteurs de l'amendement sous avis de ne pas abandonner purement et simplement l'obligation de prendre le premier congé parental indemnisé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Ils relèvent à juste titre qu'un tel abandon serait préjudiciable à „une planification raisonnable“ et une gestion efficace du personnel. Les deux chambres professionnelles estiment cependant qu'au regard de ces deux considérations, les employeurs devraient se voir attribuer le droit de solliciter un report du congé pour les motifs énoncés à l'article 5(3) de la loi, également dans le contexte du congé parental visé à l'article 10 paragraphe 6. En effet, un congé parental, même d'une courte durée, est de nature à désorganiser l'entreprise, en particulier les PME, PMI et les microentreprises. La même remarque vaut *mutatis mutandis* et à plus forte raison pour le régime transitoire du congé parental énoncé à l'article 21 du projet de loi.

Les deux chambres professionnelles s'interrogent aussi sur l'opportunité de démultiplier les régimes de congés parentaux. Si l'amendement proposé était adopté, la loi relative au congé parental connaîtrait trois régimes de congé parental:

- le congé parental „ordinaire“ indemnisé, d'une durée de six mois, pour lequel l'employeur est en droit de solliciter dans certains cas de figure un report;
- le congé parental non indemnisé, d'une durée de trois mois, que l'employeur n'est pas en droit de reporter;
- le congé parental transitoire pour les enfants qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 5 ans à la date du 1er janvier 1999. Il est non indemnisé et non reportable par l'employeur. Sa durée est de trois à six mois.

Une telle démultiplication des régimes n'est certainement pas de nature à faciliter la compréhension et la cohérence du système que les auteurs de l'amendement sous avis souhaitent pourtant préserver. Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la durée du congé parental devrait être uniformément de trois mois. La possibilité du report de congé devrait s'appliquer indistinctement à tous les congés parentaux. Elles réitèrent leur souhait d'assouplir ces possibilités de report pour les entreprises de moins de cinquante salariés, ou du moins autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises, tel que prévu par la clause 2.3f) de l'accord-cadre annexé à la directive précitée.

Les deux chambres professionnelles tiennent à signaler que les auteurs de l'amendement ont oublié de définir les modalités d'exercice du congé parental non indemnisé. Le renvoi à l'article 21 paragraphe 2 semble erroné: ce dernier prévoit la notification de la demande du parent à son employeur dans un délai de six mois au plus tard à partir de la mise en application de la loi. Un tel renvoi signifierait que le congé parental non indemnisé de 3 mois ne serait qu'une mesure limitée dans le temps, ce qui ne semble pourtant pas être la volonté des auteurs de l'amendement telle qu'exprimée à l'exposé des motifs. De l'avis des deux chambres professionnelles, il conviendrait de préciser dans l'amendement que ce congé parental non indemnisé de trois mois suit, hormis sa durée et son indemnisation, le même régime que le congé parental „normal“, notamment en ce qui concerne l'obligation de notifier

le droit d'exercer le congé parental six mois à l'avance à l'employeur, d'entamer le congé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis, l'obligation d'informer l'employeur en cas de non-reprise du travail à l'issue du congé parental et la possibilité de l'employeur de solliciter dans certains cas de figure le report du congé.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver l'amendement que sous réserve de la prise en compte explicite de leurs propositions.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/11

N° 5161¹¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(18.4.2006)

Par sa lettre du 27 octobre 2005, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a soumis pour avis à la Chambre de Commerce et à la Chambre des Métiers des amendements gouvernementaux au projet de loi modifiant la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales (ci-après, la „Loi“); 2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel; 4. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail tenant compte des amendements gouvernementaux proposés.

Au regard de l'importance des amendements et de leurs répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises et au fait que les deux chambres professionnelles ont déjà exprimé un avis commun en date du 5 mai 2004 au sujet du projet de loi dans sa version initiale, elles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

L'objet des amendements gouvernementaux est la prise en compte d'un certain nombre de remarques et suggestions de la part des partenaires sociaux et de l'avis du Conseil d'Etat suite au texte de projet de loi initial déposé le 20 mai 2003. En outre, les rédacteurs du projet de loi initial ont été contraints de tenir compte d'un récent arrêt de la Cour de justice des communautés européennes¹ qui a déclaré deux dispositions de la Loi contraires à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (ci-après, la „Directive“). Le reproche majeur adressé par la Cour au législateur luxembourgeois est le fait que le congé parental a été refusé à des parents d'enfants nés avant le 31 décembre 1998, mais qui n'avaient pas atteint l'âge de cinq ans à la date d'entrée en vigueur de la Loi. Tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de cette condamnation, les deux chambres professionnelles s'opposent à l'approche des amendements en ce qui concerne les modalités d'octroi du congé parental. Ils laissent en effet au salarié toute liberté de fixer le début de son congé parental, puisqu'ils privent les employeurs de demander pour des raisons dûment motivées le report du congé parental sollicité. Etant donné que le commentaire des articles fait état de non moins de 35.000 enfants susceptibles d'ouvrir le cas échéant droit au congé parental, les

1 CJCE Commission contre Grand-Duché de Luxembourg 14 avril 2005; C-519/03

deux chambres professionnelles craignent une véritable avalanche de demandes de congés parentaux qui risque de provoquer une désorganisation importante des entreprises, en particulier des PME et PMI.

Les deux chambres professionnelles estiment que leurs critiques exprimées dans leur avis initial à l'encontre du projet de loi initial n'ont été que partiellement prises en considération.

C'est ainsi qu'elles avaient regretté que la durée du congé parental ait été maintenue à six mois, alors que la Directive exige seulement trois mois.

Elles avaient aussi demandé à ce que les modalités du report de congé parental soient assouplies, en particulier pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, afin de tenir compte du fait que l'absence d'une ou de plusieurs personnes au sein d'une PME pèse plus lourdement que dans une grande entreprise.

Les deux chambres professionnelles exigent que la communication entre la caisse nationale des prestations familiales (ci-après, la „Caisse“) d'un côté et les employeurs et les salariés de l'autre soit améliorée, afin qu'ils soient informés suffisamment à l'avance si le congé parental est accordé ou non.

En outre, elles s'opposent formellement à ce que les employeurs soient privés de leur pouvoir disciplinaire en leur interdisant de licencier des salariés bénéficiant d'un congé parental à temps partiel.

La situation d'un salarié qui à l'issue de son congé parental ne reprend pas son travail est certes clarifiée, puisqu'on l'oblige à notifier cette volonté à l'employeur, ce qui équivaut alors à une démission faisant courir le délai de préavis légal. Toutefois, dans bien des cas, ce salarié refusera de prêter ce préavis. C'est la raison pour laquelle les deux chambres professionnelles exigent que le salarié qui ne reprend pas son travail à l'issue du congé parental est à déclarer d'office démissionnaire.

La proposition des deux chambres professionnelles de faire participer les bénéficiaires d'un congé parental à des „mesures d'employabilité“ a certes été retenue. Cependant, l'obligation faite d'un côté à l'employeur de fixer avant le début du congé parental lesdites mesures dans le moindre détail sera bien souvent impossible à mettre en œuvre. Il est d'un autre côté inéquitable que le salarié puisse dénoncer de manière unilatérale sa participation à ces mesures. Les deux chambres professionnelles exigent que seul le principe de l'assistance à ces mesures d'employabilité doive être fixé préalablement au congé parental et que le salarié qui a manifesté sa volonté d'y participer ne doive pas pouvoir s'en désister. Au cas où l'employeur ferait participer le salarié au travail normal de l'entreprise, il ne devrait pouvoir prétendre à des dommages et intérêts qu'en rapportant la preuve d'un préjudice.

Les deux chambres saluent en revanche la plus grande flexibilité dans le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour remplacer les absences liées à des congés parentaux. Ainsi la durée de ces contrats ne doit plus nécessairement coïncider avec celle du congé parental et le remplacement dit en „cascade“ devient possible.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver les amendements sous rubrique que sous réserve de la prise en compte explicite de leurs critiques et propositions de texte.

*

COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

Les deux chambres professionnelles ont noté des discordances entre le texte des amendements et leurs commentaires respectifs d'une part, et les textes coordonnés qui les suivent, d'autre part. Elles tiennent à souligner qu'elles se sont basées pour les commentaires ci-dessous sur les textes des amendements et des commentaires qui suivent immédiatement lesdits amendements.

Concernant l'amendement 3:

Concernant l'article 1er (1) de la Loi:

Les deux chambres professionnelles s'interrogent sur la portée juridique de la notion de „titre d'engagement“ (utilisée à côté du contrat de travail et d'apprentissage) dont doit bénéficier la personne qui sollicite un congé parental. Elles mettent les rédacteurs en garde contre l'emploi d'un terme flou dont une lecture particulièrement extensive serait susceptible d'étendre le champ d'application des bénéficiaires potentiels du congé parental.

Concernant l'article 1er (2):

En ce qui concerne le troisième alinéa, les deux chambres professionnelles déduisent de son libellé que la condition d'occupation auprès d'un même employeur n'est pas remplie au cas où le parent est transféré suite à tout autre mode de transfert d'entreprise non visé par ce paragraphe, notamment en cas de cession d'une partie d'entreprise seulement, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société (conformément à la définition de la notion de transfert d'entreprise retenue par la loi du 19 décembre 2003 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise).

Concernant l'amendement 4:

Les deux chambres professionnelles accueillent favorablement la précision que seul le parent titulaire d'un contrat de travail à temps plein peut prétendre à un congé parental à temps partiel. Un silence de la Loi qui a été source d'ambiguïtés est de la sorte levé.

Elles ne sauraient se rallier à l'amendement proposé par la Commission de la Famille, de l'Égalité des chances et de la Jeunesse tendant à maintenir cette ambiguïté². Elles donnent en particulier à considérer que la grande majorité des postes de travail ne sauraient se „saucissonner“ à l'infini: un poste de travail qui est déjà en temps normal un travail à mi-temps ne saurait, pour des raisons pratiques de cohérence et d'organisation de travail, se diviser encore une nouvelle fois.

Elles réitèrent leur regret que la durée du congé parental soit maintenue à six mois alors que la Directive exige seulement une durée de trois mois. Elles prônent une généralisation à tous les congés parentaux de la solution retenue à l'amendement 16 point 3 des amendements sous avis, à savoir que la durée minimale du congé parental sera de trois mois, avec cependant la possibilité pour le salarié de demander avec l'accord de l'employeur un congé pouvant aller jusqu'à six mois.

Concernant l'amendement 6:

Les deux chambres professionnelles accueillent favorablement le rallongement du délai pour informer l'employeur du désir de bénéficier du congé parental, afin de permettre à l'employeur de „*mieux gérer son personnel*“³. Elles craignent toutefois que ce rallongement n'apporte aucun remède à la situation actuelle dans laquelle tant l'employeur que le salarié sont laissés pendant plusieurs semaines dans l'incertitude si le congé parental sera ou non accordé. Cet amendement est en effet à combiner avec l'amendement 11. La salariée désireuse de prendre un congé parental en informe son employeur deux mois avant le début du congé de maternité, soit quatre mois avant la date présumée de l'accouchement. L'employeur transmet cette demande dans la quinzaine de la notification à la Caisse (article 9 (2)). L'article 9 (4) énonce que la Caisse informe les parents, l'employeur et l'Administration de l'Emploi de l'octroi de l'indemnité et de la période pour laquelle l'indemnité est accordée „*dès que le début du congé parental peut être déterminé (...) sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisation gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité*“. Or, le gestionnaire refuse tout certificat médical fixant la date présumée de l'accouchement qui remonte à plus de dix semaines à partir de la date présumée de l'accouchement⁴. Il en résulte que la Caisse peut dans l'état actuel des textes informer la salariée et l'employeur au plus tôt 10 semaines avant la date présumée d'accouchement du fait que le congé sera ou non accordé. Cette situation crée une grande insécurité tant pour l'employeur que pour le salarié.

Le rallongement de la période de déclaration du congé parental prévu au présent amendement n'améliorera donc pas substantiellement la situation de l'employeur qui est donc averti très tard si le congé parental sera accordé ou non. Il est dès lors dans l'impossibilité d'user pleinement de la possibilité ouverte par les présents amendements de faire commencer le contrat à durée déterminée destiné à remplacer une salariée qui bénéficiera du congé de maternité et du congé parental trois mois avant le début du congé de maternité. La salariée est pareillement laissée pendant de longues semaines dans l'incertitude si elle pourra ou non bénéficier du congé parental.

Le rallongement de la période de 10 semaines prévu aux statuts de l'UCM constituerait en théorie une solution au problème. Les deux chambres professionnelles supposent qu'il n'est toutefois d'un

2 Travaux parlementaires 5161⁹, Amendement 1

3 Commentaire à l'amendement 6

4 Article 199 des statuts UCM

point de vue médical difficilement justifiable car rendant trop aléatoire la fixation de la date présumée de l'accouchement. C'est la raison pour laquelle elles exigent que le texte de loi oblige la Caisse d'informer l'employeur et le salarié dans un délai raisonnable – par exemple quinze jours après la notification par l'employeur à la Caisse – si le salarié remplit ou non les conditions d'octroi d'un congé parental et de la date de départ présumée dudit congé. Il ne s'agirait que d'une information et non d'un engagement formel liant la Caisse. Au cas où le texte de loi n'imposerait pas une telle obligation à la Caisse, les deux chambres professionnelles s'opposeraient à un tel rallongement du délai de préavis qui rallonge d'autant la période de protection contre le licenciement.

Les deux chambres professionnelles signalent qu'une erreur matérielle s'est glissée dans la rédaction de l'article 4: au paragraphe (1), le renvoi devrait être fait à l'article 3 (3) et au paragraphe (2), le renvoi devrait être fait à l'article 3 paragraphe (4).

Concernant l'amendement 7:

L'amendement a pour objet de clarifier la situation du bénéficiaire d'un congé parental qui ne désire pas reprendre le travail à l'issue dudit congé. Le délai de préavis commence seulement à courir après la fin du congé parental. Or en pratique, il est peu probable que le salarié accepte de prester le travail pendant cette période. L'employeur se voit donc obligé soit de payer intégralement le préavis, soit de trouver une solution à l'amiable avec le salarié. Les deux chambres professionnelles s'opposent à une telle solution qui serait source d'abus et de coûts non négligeables pour les employeurs.

C'est la raison pour laquelle les deux chambres professionnelles avaient proposé dans leur avis du 5 mai 2004 une formulation qui a le mérite de la clarté: „*Au cas où le bénéficiaire ne se présente pas à l'expiration du congé parental, il est réputé avoir donné sa démission avec effet immédiat.*“ Cette solution rejoindrait celle retenue par l'article 6 de la loi du 1^{er} août 2001 concernant les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, qui permet à la femme de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité, sans être tenue de respecter un délai-congé. Elle permet à l'employeur d'être fixé le jour même de la fin du congé parental si le salarié reprend son travail ou non. Comme le contrat prend tout de suite fin, la question épineuse du préavis ne se pose pas.

A titre subsidiaire, les deux chambres professionnelles prônent une solution qui est inspirée de l'article 40.2 du statut des fonctionnaires de l'Etat⁵, à savoir que l'employeur, qui constate qu'un bénéficiaire d'un congé parental ne reprend pas le travail à l'issue dudit congé, adresse à son salarié une mise en demeure. Faute d'une reprise de travail dans les trois jours ouvrables de ladite mise en demeure, le salarié est réputé être démissionnaire. Concrètement, les deux chambres professionnelles proposent donc l'ajout de l'alinéa suivant :

„Au cas où le bénéficiaire ne se présente pas à l'expiration du congé parental pour reprendre son emploi, l'employeur lui adresse une lettre recommandée, mettant le salarié en demeure de reprendre son travail dans les trois jours ouvrables. Si le salarié ne reprend pas son emploi endéans ce délai, il est d'office réputé démissionnaire.“

Les deux chambres professionnelles réitèrent leur opposition formelle à l'article 6 (2) in fine: le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel doit rester pour l'autre moitié un salarié à part entière. La loi ne saurait priver l'employeur de son pouvoir disciplinaire à l'égard d'une partie de ses salariés. Une telle solution reviendrait en outre à introduire une discrimination entre les sanctions que peuvent encourir les salariés à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel (qui ne bénéficient pas d'un congé parental) d'une part et les bénéficiaires d'un congé parental à temps partiel d'autre part.

Concernant l'amendement 8:

En vertu du commentaire des articles, les amendements visent à tenir compte des revendications des deux chambres professionnelles et des organisations féminines, visant à permettre aux bénéficiaires d'un congé parental de maintenir un lien avec l'entreprise, afin de leur faciliter le retour au poste de travail. Les deux chambres professionnelles estiment toutefois que les amendements tracent un cadre tellement strict à ces „mesures d'employabilité“ qu'elles risquent de demeurer lettre morte.

⁵ Article 40.2. de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat telle que modifiée: „*Si le fonctionnaire, mis en demeure par envoi d'une lettre recommandée à l'adresse qu'il a déclarée comme sa résidence, n'y donne pas de suites voulues dans un délai de trois jours, la démission d'office peut être prononcée: (...) b) en cas d'abandon caractérisé de l'exercice des fonctions;*“

D'abord, en ce qui concerne le paragraphe (10), pour ce qui est des personnes susceptibles de bénéficier d'une formation continue, le renvoi au paragraphe 10 à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail pourrait laisser croire que l'accès aux mesures de formation continue ne serait ouvert qu'aux salariés couverts par une telle formation. Les deux chambres professionnelles relèvent en outre une erreur matérielle dans le renvoi à un article 4bis de la loi du 30 juin 2004, pourtant inexistant. Le renvoi correct devrait être à l'article 20 (5) de ladite loi qui reprend les dispositions de l'article 4bis de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives. Elles notent aussi que le commentaire fait référence à ladite loi du 12 juin 1965, pourtant abrogée par ladite loi du 30 juin 2004.

En ce qui concerne le paragraphe (11) premier et deuxième alinéas, les deux chambres professionnelles estiment que le cadre légal proposé manque cruellement de souplesse: il oblige l'employeur de fixer un mois avant le début du congé parental le nombre des interventions, les horaires et les autres modalités des „mesures d'employabilité“. On voit cependant mal comment un employeur serait en mesure de planifier dans un tel degré de détail presque une année à l'avance (en tenant compte du congé de maternité), les réunions de service ou encore les horaires des réunions sur l'évolution de l'entreprise, alors que la fréquence, la nature et le contenu de telles réunions dépendent de nombreux facteurs extérieurs, pour la plupart imprévisibles pour l'employeur. C'est la raison pour laquelle les deux chambres professionnelles estiment que l'avenant à signer devrait seulement contenir le principe de cette assistance, sans en fixer les modalités.

En ce qui concerne le paragraphe (11) troisième alinéa, les deux chambres professionnelles s'opposent à ce que le texte ouvre de jure droit à des dommages et intérêts au cas où les mesures d'employabilité auraient eu pour effet de faire participer le travailleur au travail normal et courant de l'entreprise ou à l'exécution de surcroûts de travail. Elles estiment que de tels dommages et intérêts ne sauraient être accordés qu'au cas où le salarié rapporte la preuve d'un préjudice.

En ce qui concerne le paragraphe (11) quatrième alinéa, les deux chambres professionnelles estiment qu'on ne saurait contraindre d'un côté l'employeur à planifier toutes les réunions de service et autres dans les moindres détails sans obliger d'un autre côté le salarié de planifier son congé parental suffisamment à l'avance. Le salarié devrait s'interroger avant le début du congé s'il souhaite ou non garder le lien avec son entreprise. Une fois exprimé ce souhait avant son départ en congé, il ne devrait pas être en mesure de renoncer à sa décision sans justes motifs (qui pourraient par exemple être constitués par la maladie grave de l'enfant).

Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, les deux chambres professionnelles estiment que le cadre tracé par les amendements gouvernementaux aux mesures d'employabilité est trop contraignant. Elles maintiennent leur exigence d'une disposition beaucoup plus souple évoquant simplement le principe et la licéité de telles mesures. Elles proposent la formulation de texte suivante:

„(10) L'employeur et le salarié 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 salarié assistera à la demande de l'employeur à des manifestations, notamment des réunions de service et des formations, et/ou effectuera des tâches susceptibles de garantir ou de maintenir l'employabilité du salarié au terme du congé parental.

Ces manifestations ou tâches ne peuvent avoir pour but ou pour effet la participation du salarié au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail.“

Concernant l'amendement 9:

Cet amendement est devenu nécessaire par la condamnation du Grand-Duché de Luxembourg par la Cour de Justice des Communautés Européennes qui a sanctionné l'article 7 de la Loi. Il prévoit que le congé parental doit obligatoirement prendre fin lorsque débute un nouveau congé de maternité, sans que ne soit accordée la possibilité à la femme de reporter la partie du congé dont elle n'a pas pu bénéficier.

Les deux chambres professionnelles regrettent toutefois que la nouvelle solution soit susceptible d'entraîner une prolongation non négligeable de l'absence de la salariée à son poste de travail, rendant d'autant plus difficile sa réintégration dans l'entreprise à l'issue de son absence.

Les deux chambres professionnelles proposent de remplacer le terme „interrompt“ par le terme „suspend“.

Concernant l'amendement 11:

Les deux chambres professionnelles renvoient à leurs développements sous l'amendement 6 en ce qui concerne la nécessité pour l'employeur et le salarié d'être avertis suffisamment à l'avance par la Caisse sur l'octroi ou non du congé parental.

Concernant l'amendement 12:

Pour les raisons énoncées dans leur avis initial, les deux chambres professionnelles continuent à estimer avec le Conseil d'Etat que des limitations apportées à la possibilité de saisie ou de cession de l'indemnité risquent d'être source d'insécurité juridique.

Concernant l'amendement 16:

L'amendement vise à introduire un nouvel article 21, afin de tenir compte de la condamnation du Grand-Duché de Luxembourg par la Cour de Justice des Communautés Européennes. Il donnerait un droit rétroactif à un congé parental pour des enfants nés entre le 12 janvier 1994 et le 31 décembre 1998. Les deux chambres professionnelles estiment cependant que la prise en compte de cet arrêt par les rédacteurs de cet amendement va bien au-delà des griefs adressés par la Haute juridiction à l'encontre du régime actuel et qui fait de surcroît subir les conséquences de cet arrêt aux seuls employeurs.

Elles s'opposent à ce que l'employeur soit privé de la possibilité prévue à l'article 5 paragraphe 2 de la Loi de solliciter un report du congé parental demandé. Il est de la sorte à la merci de la décision unilatérale du salarié concernant la période au cours de laquelle celui-ci prendrait son congé. Cette façon de procéder est inacceptable car elle va à l'encontre d'une organisation rationnelle des entreprises. Un nombre important de PME et PMI risque d'affronter une véritable désorganisation du travail en raison de demandes massives de congés parentaux. C'est la raison pour laquelle elles exigent que les modalités d'octroi du droit rétroactif au congé parental soient assorties des mêmes conditions d'octroi que celles prévues à l'article 5 paragraphe 2 de la Loi.

En ce qui concerne le paragraphe (1) du nouvel article 21, les deux chambres professionnelles relèvent dans la première phrase un renvoi à l'article 1er a), pourtant inexistant dans la version coordonnée du texte de loi annexé. Elles estiment que le renvoi correct devrait se faire à l'article 1er (1).

Les deux chambres professionnelles relèvent que les nouveaux articles 21 et 22 ne sont pas reproduits dans le texte consolidé du texte de loi.

Concernant l'amendement 19:

Les deux chambres professionnelles accueillent favorablement le principe du remplacement en cascade qui assure aux employeurs plus de flexibilité dans la gestion des absences dues à des congés parentaux. C'est ainsi que les contrats à durée déterminée conclus en vue de remplacer lesdites absences pourront être conclus pour une durée supérieure au congé parental proprement dit. Cette possibilité permettra d'améliorer la transition entre d'une part le départ en congé parental du bénéficiaire du congé parental et l'arrivée du salarié destiné à assurer son remplacement et d'autre part le retour au travail du bénéficiaire. Les deux chambres professionnelles donnent toutefois à considérer qu'en pratique l'employeur hésitera à conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer la personne en congé parental (et le cas échéant aussi en congé de maternité) tant qu'il n'a pas reçu au moins à titre d'information de la part de la Caisse le renseignement que le salarié en question peut en principe en bénéficier. Elles renvoient à leurs développements sous l'amendement 11 ci-dessus et soulignent qu'une bonne communication entre la Caisse et les employeurs sera en pratique un facteur clé du succès d'un certain nombre de dispositions prévues par la réforme.

La possibilité de recourir désormais à des contrats de travail à durée déterminée non seulement pour le poste quitté par le bénéficiaire du congé parental, mais aussi pour un autre poste qui se libère suite à des mutations ou réorganisations internes que l'employeur mettra en place pour compenser le départ en congé parental (remplacement dit „en cascade“) facilitera la gestion du personnel.

Les deux chambres professionnelles notent une incohérence entre le point 1. qui permet un remplacement en cascade tant pour le congé parental que pour le congé de maternité et le congé pour raisons familiales et le point 2. qui traite uniquement du remplacement des congés parentaux.

Au point 1. de l'amendement, les deux chambres professionnelles signalent une erreur de ponctuation dans le renvoi au point 1) du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur

le contrat de travail qui devrait être un renvoi au point 1° du paragraphe (2) de l'article 5. Dans le texte proposé il convient de mettre le mot „*concerné*“ au singulier. Il convient de même de remplacer le point 3), par 3°.

Enfin, les deux chambres professionnelles regrettent que les amendements n'aient pas tenu compte de leur souhait exprimé dans l'avis initial du 5 mai 2004 de rendre à l'article 5 de la Loi le report du congé parental plus souple, en particulier pour les entreprises employant moins de cinquante salariés en temps plein, ou encore en portant la durée du report de deux et de six mois à six et dix-huit mois respectivement.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver les amendements sous rubrique que sous réserve de la prise en compte explicite de leurs remarques et critiques.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/12

N° 5161¹²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant modification de

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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendement gouvernemental</i>	
1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (1.6.2006)	1
2) Texte de l'amendement	2
3) Exposé des motifs avec commentaires	2

*

**DEPECHE DE LA SECRETAIRE D'ETAT AUX RELATIONS
AVEC LE PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**
(1.6.2006)

Monsieur le Président,

A la demande de la Ministre de la Famille et de l'Intégration, j'ai l'honneur de vous saisir *d'un amendement gouvernemental* au projet de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe le texte de l'amendement avec un exposé des motifs et des commentaires.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*La Secrétaire d'Etat aux Relations
avec le Parlement,*
Octavie MODERT

*

TEXTE DE L'AMENDEMENT

1. L'article 3 paragraphe 3 alinéa 1er de l'article I du projet de loi est remplacé par la disposition suivante:

„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.“

2. Un nouvel alinéa 2 est ajouté au paragraphe 3 de l'article 3 précité qui est libellé comme suit:

„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.“

3. L'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article 3 sous l'article I du projet de loi tel que libellé au 5ième amendement gouvernemental introduit en date du 21 juillet 2005 devient le nouvel alinéa 3.

4. L'alinéa 1er du paragraphe 1er de l'article 8 sous l'article I du projet de loi tel que libellé au 10ième amendement gouvernemental introduit en date du 21 juillet 2005 est libellé 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 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps et à 136,34 euros par mois pour le congé parental à temps partiel.“

5. Le 6ième paragraphe de l'article 10 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est remplacé par la disposition suivante:

„Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1er du § 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.“

*

EXPOSE DES MOTIFS AVEC COMMENTAIRES

Par lettre datée du 22 février 2006, la Commission européenne est intervenue auprès des autorités luxembourgeoises afin de transposer correctement la directive 96/34/CE sur le congé parental. En effet, l'obligation pour l'un des parents de prendre son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité aurait comme conséquence de restreindre voire d'empêcher l'exercice d'un droit fondamental du parent de prendre son congé parental. Au surplus, cette obligation serait disproportionnée et irait au-delà de ce qui serait admissible sous la clause 2, point 3 de l'accord-cadre annexé à la directive.

Pour éviter un nouveau recours en manquement de la part de la Commission, le Gouvernement a décidé de faire droit à la requête de celle-ci, tout en proposant de maintenir la cohérence du système actuel qui a fait ses preuves. En effet, en abandonnant complètement l'obligation de prendre consécutivement au congé de maternité le congé parental, une planification raisonnable et une gestion du personnel deviendrait encore plus difficile pour les entreprises voire le délai entre la demande de congé parental et la prise du congé parental s'étalerait de trop. Il n'est pas non plus dans l'intérêt des parents surtout des mères de reprendre pendant un court laps de temps leur occupation professionnelle pour ensuite entamer le congé parental comme le prouvent les statistiques du congé parental selon lesquelles les mères prennent majoritairement ce „premier“ congé parental, alors que les pères choisissent majoritairement le second congé parental c.-à-d. celui qui peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

A cet effet et pour tenir compte des explications de la Commission, il est proposé d'introduire un droit congé parental a minima prévu par la directive c.-à-d. d'une durée de trois mois non indemnisé hormis le paiement de la part patronale pendant la durée du congé parental à l'instar de l'article 21.

Ad 1.

Il est précisé que la perte du congé parental normalement indemnisé en cas où ce congé n'est pas pris consécutivement au congé de maternité fait perdre le droit au congé parental normal dans le chef du parent demandeur.

Ad 2.

Un nouvel alinéa 2 est ajouté concernant les parents qui vivent seuls avec leurs enfants. Il s'agit de reprendre l'exception qui était déjà prévue au paragraphe 3 de l'article 3 deuxième phrase et de préciser que les autres conditions légales doivent cependant être remplies. En effet, le parent qui vit seul a la possibilité de prendre un seul congé parental à son choix soit de prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité soit de prendre le congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant. Il convient de préciser que ce choix reste garanti même au regard du nouveau droit au congé parental introduit par le nouveau paragraphe 6 de l'article 10.

Ad 3.

Il convient de modifier la numérotation des alinéas, l'ancien alinéa 2 devient par la suite l'alinéa 3.

Ad 4.

Au regard de l'indemnisation, il convient de préciser que les deux sortes de congé parentaux spécifiques prévues aux articles 10 (paragraphe 6) et 21 ne donnent pas lieu à indemnisation de la part de la CNPF.

Ad 5.

La disposition générale de l'article 10 paragraphe 6 actuel est remplacée par l'introduction d'un congé parental spécifique de 3 mois non indemnisé tel que prévu par la directive communautaire 96/34/CE. Pour la mise en oeuvre de ce congé, il est fait référence à une même procédure déjà prévue pour les congés parentaux transitoires de l'art. 21. Pour le surplus on se réfère utilement aux commentaires de cet article (amendement gouvernemental No 16 voir doc. parl. 5161⁷ p. 17).

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/13

N° 5161¹³**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^{ère} 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^e 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

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/14

N° 5161¹⁴**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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(28.9.2006)

1. En date du 20 décembre 2005, la Chambre des Employés Privés a émis son avis relatif aux amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 concernant le projet de loi No 5161 portant modification de 1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, 2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales portant création de la caisse nationale des prestations familiales, 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, 4. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le congé parental.

2. En date du 13 avril 2006, la CEPL s'est saisie à nouveau de ces amendements pour émettre un avis complémentaire concernant l'amendement No 16 portant introduction d'un droit à durée déterminée au congé parental pour les parents d'enfants nés dans la période du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1998.

3. Le projet vient d'être à nouveau modifié par un amendement gouvernemental du 1er juin 2006 (Travaux parlementaires No 5161¹²) et par des amendements parlementaires du 28 juillet 2006 (No 5161¹³).

Le projet avait entre-temps fait l'objet d'autres amendements adoptés par la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse en date des 26 octobre (No 5161⁸) et 9 décembre 2005 (No 5161⁹).

La CEPL regrette de constater qu'elle n'a pas été saisie pour avis au sujet de ces quatre séries d'amendements successives.

Au vu de l'impact de cette législation sur ses ressortissants et l'importance des modifications projetées, la CEPL est d'avis qu'il est toutefois nécessaire d'élaborer un avis y relatif.

4. La Chambre des employés privés se propose donc de relever et de commenter, si nécessaire, les principaux amendements.

*

I. CONDITIONS D'OCTROI DU DEUXIEME CONGE PARENTAL

5. L'article 3 (4) de la loi du 12 février 1999 énonçant que l'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq accomplis de l'enfant a été complété.

Le projet initial prévoyait que le congé doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

La Commission parlementaire propose de préciser cette condition en ce sens : „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.*“

6. Le projet initial se contentait de consacrer la pratique administrative, tandis que l'amendement parlementaire durcit la condition instaurée par la pratique.

La CEPL s'interroge sur la nécessité d'un tel durcissement, alors que la directive 96/34 fixe une limite d'âge de huit ans.

Le commentaire de l'amendement l'explique par le fait que la pratique a révélé des abus consistant à commencer le congé parental à une date très rapprochée du cinquième anniversaire de l'enfant, de sorte que la majeure partie du congé se situe au-delà et peut pratiquement se prolonger, le cas échéant, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de six ans.

La CEPL est néanmoins d'avis que cette pratique ne constitue pas un abus, mais n'est que l'application de la loi.

La CEPL demande donc que le projet de loi reprenne la disposition selon laquelle le congé doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

*

II. DISTINCTION SALARIE A TEMPS PLEIN ET SALARIE A TEMPS PARTIEL

7. Le projet initial introduit un concept fictif de corrélation entre la durée du travail du salarié et le congé parental à temps partiel.

Le mécanisme prévoit une répartition simulée des travailleurs sous contrat à temps partiel en deux catégories :

- si la durée de travail mensuelle du parent salarié, calculée sur base de la moyenne mensuelle de l'année en cours, est inférieure ou égale à $\frac{3}{4}$ de la durée normale de travail au sein de l'entreprise, ledit engagement est catalogué pour le régime du congé parental parmi le travail à temps partiel;
- si par contre ladite durée du travail dépasse les $\frac{3}{4}$ de la durée normale de travail de l'entreprise, l'engagement est fictivement réputé être conclu à temps plein.

Ainsi la première catégorie de salariés ne peut prétendre qu'au congé parental à plein temps, et dans ce cadre ils ne perçoivent que la moitié de l'indemnité pécuniaire forfaitaire.

8. La Commission parlementaire souhaite le maintien du texte de la loi de 1999, texte qui n'opère aucune distinction selon que le contrat de travail du salarié bénéficiaire du congé parental est à plein temps ou à temps partiel, ce tant pour le bénéfice du congé parental à temps partiel que pour le calcul de l'indemnité à verser en cas de congé parental à temps plein d'un salarié titulaire d'un contrat à temps partiel.

9. Dans son avis du 22 octobre 2003, la Chambre des employés privés avait relevé l'atteinte manifeste aux acquis de salariés employés sous le régime du travail à temps partiel, que le projet de loi initial excluait expressément du bénéfice de l'option du congé parental à temps partiel s'il ne remplissaient pas le critère de la durée de travail des $\frac{3}{4}$.

La Chambre accueille donc favorablement la suppression de cette atteinte.

*

III. DELAI DE DEMANDE DU PREMIER CONGE PARENTAL EN CAS D'ADOPTION

10. Le texte du projet de loi sous examen tel qu'amendé prévoit que la salarié doit aviser son employeur par recommandé avec accusé de réception deux mois avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

La Commission propose de laisser le texte en son état originel (demande adressée à l'employeur avant le début du congé d'accueil) en ce qui concerne l'hypothèse spécifique de l'adoption et donc de ne pas fixer de délai entre la demande à adresser à l'employeur et le début du congé d'accueil, ceci du fait que les parents adoptifs ne connaissent pas d'avance la date exacte d'accueil de l'enfant.

Le congé d'accueil étant de huit semaines, la Commission estime que l'employeur aura le temps de s'organiser.

11. La CEPL approuve cette proposition de la Commission.

*

IV. SUPPRESSION DU SYSTEME ACTUEL d'indexation des montants de l'indemnité pécuniaire forfaitaire de congé parental par la loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements

12. A l'heure actuelle, les montants en question sont déterminés par référence à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice 1948. Les montants varient dès lors en fonction de cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

13. Le Gouvernement a abrogé ce système de sorte que les différentes prestations familiales et l'indemnité de congé parental sont désormais fixées à leur valeur nominale. Il s'ensuit que le barème actuellement appliqué des prestations en question est bloqué à son niveau actuel qui correspond à l'indice 652,16.

L'indemnité pécuniaire forfaitaire s'élèvera ainsi à 1.778,31.- € pour le congé à plein temps et de 889,15.- € pour le congé parental à temps partiel.

Son adaptation ne se fera dorénavant plus à travers les automatismes connus jusqu'ici mais sur base de décisions politiques se traduisant par une modification législative.

14. Selon l'exposé des motifs de la loi précitée du 27 juin 2006, en contrepartie de cette désindexation et dans un souci d'équité sociale, le Gouvernement élaborera en étroite concertation avec les partenaires sociaux et en tenant compte des travaux du Conseil économique et social ainsi qu'en examinant le mécanisme des abattements fiscaux existants, un système de crédits d'impôts.

Au cas où aucun accord sur un tel système ne serait trouvé jusqu'au 1er janvier 2008, les prestations décrites ci-avant seront à nouveau soumises au mécanisme de l'indexation automatique à partir de janvier 2008.

15. Comme dans son avis relatif au projet de la loi en question, la CEPL demande que le caractère, le cas échéant, temporaire de la désindexation des prestations sociales en question soit inscrit dans la loi.

Le présent projet de loi devrait donc seulement suspendre leur adaptation à l'évolution du coût de la vie jusqu'en décembre 2007.

*

VI. DROIT A UN CONGE PARENTAL SUBSIDIAIRE

16. Le nouvel article 10, 6ème paragraphe (Travaux parlementaires 5161¹²) énonce que „Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l’alinéa 1er du §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.“

Le gouvernement entend donc accorder un congé parental de trois mois non indemnisé pour le parent qui a perdu son droit au premier congé parental du fait qu’il ne l’ait pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d’accueil et que l’autre parent ait déjà pris le deuxième congé parental.

17. *Selon l’exposé des motifs de l’amendement 5161¹², cette disposition n’est pas une initiative spontanée du gouvernement, mais fait suite à une lettre de la Commission européenne du 22 février 2006, qui est intervenue auprès des autorités luxembourgeoises afin de transposer correctement la directive 96/34/CE sur le congé parental. En effet, l’obligation pour l’un des parents de prendre son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité aurait comme conséquence de restreindre voire d’empêcher l’exercice d’un droit fondamental du parent de prendre son congé parental. Au surplus, cette obligation serait disproportionnée et irait au-delà de ce qui serait admissible sous la clause 2, point 3 de l’accord-cadre annexé à la directive.*

18. Au vu de cette recommandation de la Commission européenne, le gouvernement aurait dû, aux yeux de la CEPL, supprimer purement et simplement l’obligation pour l’un des parents de prendre son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité.

Ainsi les deux parents bénéficieraient des mêmes droits.

19. Le législateur n’a pas suivi cette voie mais a consacré deux régimes différents de congé parental, un très favorable car d’une durée de six mois et assorti d’une rémunération conséquente pour les parents qui prennent leur congé parental immédiatement après le congé de maternité, et un second pour les parents qui le prennent plus tard, nettement moins favorable car d’une durée de trois mois et non assorti d’une quelconque rémunération.

20. Le projet de loi consacre l’existence de congés parentaux non rémunérés, qu’il excepte désormais expressément de l’indemnité pécuniaire forfaitaire (article 8 du dernier texte coordonné du projet, Travaux parlementaires No 5161⁹) :

- le congé parental, accordé rétroactivement par l’Etat luxembourgeois aux travailleurs qui auraient dû en bénéficier lors de la consécration légale du congé parental en 1999 du fait que leurs enfants avaient moins de 5 ans à la date du 1er janvier 1999, d’une durée de trois à six mois
- le congé parental accordé au parent qui a perdu son droit au premier congé parental du fait qu’il ne l’ait pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d’accueil et que l’autre parent ait déjà pris le deuxième congé parental, d’une durée de trois mois.

21. Le premier de ces deux congés n’est ouvert que temporairement : la demande du congé sera possible pendant 6 mois à compter de l’entrée en vigueur de la nouvelle loi (article 21, paragraphe 2).

La CEPL fait remarquer que les auteurs des présents amendements ont, par un renvoi à l’article 21, paragraphe 2, rendu applicable également au deuxième de ces congés parentaux non rémunérés ce caractère temporaire.

La CEPL regrette ce renvoi maladroit et demande une énumération claire des modalités pratiques de mise en oeuvre du droit dans l’article même qui l’instaure (article 10, paragraphe 6), ce dans un souci de transparence.

22. Dans son avis complémentaire du 13 avril 2006, la CEPL avait d’ores et déjà soulevé le fait que le congé parental, qui sera accordé rétroactivement par l’Etat luxembourgeois aux travailleurs qui auraient dû en bénéficier lors de la consécration légale du congé parental en 1999 du fait que leurs enfants avaient à l’époque moins de 5 ans, sera en fait un congé parental non rémunéré.

Le gouvernement ne tient donc pas compte des remarques formulées par la Chambre dans cet avis.

La CEPL maintient néanmoins l'ensemble de ses observations énoncées dans son avis complémentaire du 13 avril 2006

23. Les mêmes remarques valent pour le congé parental introduit par l'amendement gouvernemental No 5161¹² et la CEPL y renvoie donc expressément.

Ce nouveau régime de congé parental doit en effet être critiqué doublement du fait de:

- sa durée réduite de trois mois
- sa non rémunération, ce qui en fait non pas un congé parental, mais un congé sans solde.

Or pourquoi introduire un droit si les modalités qui y sont attachées ne permettent pas sa mise en oeuvre?

Quelle disposition légale permet au Gouvernement de légiférer de la sorte?

24. L'article 10bis de notre Constitution stipule que „*Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.*“

Ce principe constitutionnel exige une égalité de traitement (sous peine de discrimination) par la loi de toutes les personnes se trouvant dans la même situation.

Au regard de la mesure critiquée, la loi ne peut donc pas créer une différence de traitement ou de régime pour des personnes différentes posées dans une même situation ou hypothèse de départ.

Le législateur peut néanmoins, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

En l'occurrence une différence de traitement en ce qui concerne les travailleurs qui ne prennent pas le congé parental immédiatement après le congé de maternité n'est pas justifiée par des raisons objectives et rationnelles, adéquate et proportionnée au but poursuivi.

25. En effet, l'introduction d'un congé rémunéré de six mois pour les travailleurs qui ne prennent pas le congé parental immédiatement après le congé de maternité n'engendrerait pas de coût supplémentaire exorbitant puisque le congé parental qui suit le congé de maternité est également un congé rémunéré de six mois.

La disposition actuelle a pour conséquence non pas de dissuader l'un des parents à prendre son congé parental mais de l'inciter à le prendre immédiatement après le congé de maternité.

Supprimer l'obligation de prendre le congé parental immédiatement après le congé de maternité aura pour seule conséquence de déplacer la période du congé parental.

26. Le texte proposé est donc contraire au principe d'égalité de traitement constitutionnel.

27. Reste encore à souligner que la directive congé parental No 96/34 ne prévoit pas la possibilité d'instaurer un traitement différent entre les bénéficiaires du congé parental.

En effet, la directive 96/34 exige l'institution d'un „*droit individuel à un congé parental*“ au profit des „*travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.*“

Le droit à un congé parental doit donc bénéficier à chacun des parents selon les mêmes modalités et conditions, et non de façon collective en faveur des deux parents communément.

En outre, la directive énonce que „*Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental devrait en principe être accordé de manière non transférable.*“

En vertu de cette disposition, chaque parent doit disposer d'un droit autonome, qui ne doit dépendre en aucune façon de celui de l'autre parent.

Tant la loi initiale relative au congé parental que le projet en sa teneur actuelle ne permettent pas à chaque parent de jouir d'un tel droit.

En effet, le parent qui ne prend pas son congé parental immédiatement après le congé de maternité perd son droit à un congé parental rémunéré de six mois si l'autre parent a déjà exercé son propre droit.

28. La CEPL réclame par conséquent que le législateur modifie le projet amendé de façon à garantir un droit équitable au bénéfice d'un congé parental rémunéré de six mois aux travailleurs dont les enfants n'avaient pas encore atteint l'âge de 5 ans en date du 1er janvier 1999, ainsi qu'aux travailleurs ayant perdu leur droit au premier congé parental du fait qu'ils ne l'aient pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et que l'autre parent ait déjà pris son congé parental (le deuxième).

28bis. Par ailleurs, dans son avis du 20 décembre 2005, ainsi que dans son avis complémentaire du 13 avril 2006, la CEPL avait soulevé la contradiction suivante entre le commentaire des articles et le texte du projet de loi.

Suivant les dispositions du 16ième amendement troisième point, les dispositions de l'article 1er du projet de loi s'appliquent (à l'exception des paragraphes 2 et 3) et s'imposent au parent d'un enfant né entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1998 lequel désire prendre un congé parental sur base des nouvelles dispositions.

Il résulte de l'article 1 (1) premier paragraphe, 2ième tiret, que la condition relative au contrat de travail s'apprécie au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Or, suivant le commentaire des articles du texte, la condition relative au congé parental s'apprécie au jour de l'entrée en vigueur de la loi en 1999.

Dans ces deux avis précités, la CEPL avait demandé à ce que le législateur remédie à cette contradiction.

A défaut d'avoir pu trouver, dans les exposés des motifs des amendements successifs objet de la présente analyse, comme dans leurs commentaires respectifs, une réponse claire à cette question, qui laissée en suspens posera des problèmes d'application pratique, la CEPL se doit de réitérer cette demande.

29. Pour le surplus, la CEPL fait remarquer que la possibilité d'un congé parental subsidiaire accordé au parent qui a perdu son droit au premier congé parental du fait qu'il ne l'ait pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et que l'autre parent ait déjà pris le deuxième congé parental résultait déjà de la loi initiale.

En effet, selon l'ancien article 10, paragraphe 6, „le rejet définitif, par la Caisse, de la demande en obtention de l'indemnité prévue à l'article 8, ne préjuge pas de l'octroi éventuel d'un congé parental par l'employeur dans les conditions prévues par la directive 96/34/CE.“

Le nouvel article 10, 6ème paragraphe (Travaux parlementaires 5161¹²) énonce que „Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1er du §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.“

30. La CEPL remarque que l'ancienne disposition visait toutes les hypothèses de rejet par la Caisse, donc y compris le rejet motivé par le fait que le parent demandeur n'ait pas pris le premier congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et que l'autre parent ait déjà pris le deuxième congé parental.

A l'inverse, le nouvel article ne vise plus que cette seule hypothèse.

La CEPL est d'avis qu'en ôtant aux parents, qui se voient refuser le congé parental indemnisé pour d'autres cas de rejet, la possibilité d'un congé parental non indemnisé, la nouvelle loi transgresse une nouvelle fois la directive 96/34 et commet une véritable discrimination au sens de l'article 10bis de notre Constitution, comme exposé supra.

31. La CEPL souhaite donc le maintien des dispositions actuelles englobant les différentes hypothèses de rejet, mais sans que ne soit plus visé le parent n'ayant pas pris le premier congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, qui doit se voir accorder un congé parental ordinaire (voir supra).

32. En outre, le nouveau texte de loi limite ce congé parental non indemnisé à 3 mois, alors que l'ancien renvoyait aux conditions de la directive 96/34 sans précision.

La directive ne prévoyant qu'une durée minimale de trois mois, le salarié pouvait bénéficier d'un congé sans solde plus long.

La CEPL estime préférable si une durée doit être fixée par le projet de loi, qu'il ne prévoit pas un délai maximal, mais un délai minimal de trois mois.

*

CONCLUSION

33. Au vu des développements qui précèdent, la CEPL réclame notamment:

- la reprise de la disposition selon laquelle le congé doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis,
- l'inscription du caractère temporaire de la désindexation de l'indemnité du congé parental dans la loi,
- la modification du projet amendé de façon à garantir un droit équitable au bénéfice d'un congé parental rémunéré de six mois aux travailleurs dont les enfants n'avaient pas encore atteint l'âge de 5 ans en date du 1er janvier 1999, ainsi qu'aux travailleurs ayant perdu leur droit au premier congé parental du fait qu'ils ne l'aient pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et que l'autre parent ait déjà pris son congé parental (le deuxième).
- le maintien pour tous les parents, qui se voient refuser le congé parental indemnisé par la Caisse, de la possibilité d'un congé parental non indemnisé dans les conditions prévues par la directive 96/34/CE.

34. A titre subsidiaire, si le projet de loi devait rester en son état actuel et partant contenir différents régimes de congé parental, tels que :

- le congé parental à temps plein ou partiel rémunéré
- le congé parental de 3 à 6 mois non rémunéré
- le congé parental de 3 mois non rémunéré

la CEPL demande que la référence à l'un ou l'autre de ces congés soit plus précise dans le projet de loi par souci de transparence et de sorte à éviter toute confusion ou toute ambiguïté possible.

35. Enfin, au vu de l'entrée en vigueur de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail en date du 1er septembre 2006, la CEPL s'étonne qu'aucun amendement ne prévoie que le présent projet ne modifie non plus la loi modifiée du 12 février 1999 dont l'article XXIV introduisant le congé parental a été abrogé par cette loi du 31 juillet 2006, mais les articles y relatifs du Code du travail.

Luxembourg, le 28 septembre 2006

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/15

N° 5161¹⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(24.10.2006)

Suite à son avis du 30 mars 2004 relatif au projet de loi portant modification de 1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des données à caractère personnel, le Conseil d'Etat a été saisi

- d'une série d'amendements gouvernementaux par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, en date du 21 juillet 2005;
- d'un amendement parlementaire par dépêche du Président de la Chambre des députés, en date du 26 octobre 2005;
- d'une série d'amendements parlementaires par dépêche du Président de la Chambre des députés en date du 9 décembre 2005;
- d'un amendement gouvernemental par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, en date du 1er juin 2006;
- d'une série d'amendements parlementaires par dépêche du Président de la Chambre des députés, portant date du 28 juillet 2006.

Dans l'impossibilité de revenir en détail sur les différents amendements présentés, le Conseil d'Etat appuiera ses observations sur le texte coordonné, accompagnant la dernière série d'amendements, élaboré par la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse de la Chambre des députés.

Tout en saluant les simplifications proposées par le Conseil d'Etat dans son avis du 30 mars 2004, les amendements gouvernementaux reviennent en partie au texte initial. Malgré le fait qu'il ne peut suivre le Gouvernement dans son argumentation, le Conseil d'Etat ne veut pas insister à ce propos, d'autant plus que le sujet a été compliqué davantage par des décisions jurisprudentielles et des interventions de la Commission européenne. A ce titre il y a lieu de signaler, entre autres, l'ajout, intervenu à la demande de la Commission, d'un congé non rémunéré de trois mois, au motif que la loi luxembourgeoise ne répondrait pas aux prémisses de la directive 96/34/CE du Conseil du 31 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Comprenez qui pourra! La loi luxembourgeoise, malgré *une approche généreuse* en ce qui concerne la durée et le niveau d'indemnisation, ne répondrait pas aux conditions minimales fixées par l'accord-cadre, alors

qu'elle impose que l'un des parents doit prendre son congé parental à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil. Le Conseil d'Etat ne peut suivre les auteurs de l'amendement en question, qui le placent dans le dispositif consacré à l'indemnisation du congé parental, alors qu'il s'agit en l'occurrence d'un congé non indemnisé.

En ce qui concerne la technique législative, le Conseil d'Etat est d'avis que le projet doit être agencé de sorte à ce que la partie s'adressant au congé parental accordé aux salariés du secteur privé puisse être reprise dans le Code du travail, adopté par la loi du 31 juillet 2006, qui réserve à ce congé les articles L. 234-43 à L. 234-49, sous forme de „code suiveur“. Dans la mesure où l'on admet que ce Code n'est pas applicable aux agents du secteur public, les statuts des fonctionnaires de l'Etat et des communes devront être adaptés en conséquence. Par ailleurs, des dispositions spécifiques devront régler la situation des travailleurs non salariés.

Comme le projet n'entend pas apporter des modifications de fond à la partie de la loi du 12 février 1999 consacrée aux congés pour raisons familiales, le Conseil d'Etat propose d'en faire abstraction dans le cadre du présent projet. Si le législateur ne devait pas suivre le Conseil d'Etat à cet égard, il y aurait lieu d'intégrer pareillement cette partie dans le Code du travail – où elle figure actuellement seulement comme „code suiveur“ ainsi que dans la législation sur les fonctionnaires de l'Etat et celle sur les fonctionnaires communaux.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 4 (Article L. 234-46 du Code du travail selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat s'oppose à la modification envisagée d'avancer de deux mois la date de la notification à l'employeur de la demande pour le congé parental. Il est contre-indiqué pour des raisons tant médicales que familiales d'imposer un choix au parent à une date aussi précoce de la grossesse. Partant, le Conseil d'Etat plaide pour un maintien du libellé initialement prévu.

Article 6 (Article L. 234-48 du Code du travail selon le Conseil d'Etat)

Comme le renvoi au paragraphe 10 à l'article 4bis de la loi du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives ne donne pas de sens, le Conseil d'Etat admet qu'il s'agit de l'article L. 162-12, paragraphe 5 du Code du travail auquel les auteurs entendent renvoyer.

Article 9 (Article 2 selon le Conseil d'Etat)

De l'avis du Conseil d'Etat, la phrase finale de l'alinéa 3 du paragraphe 4 disant que „En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, paragraphe 3, alinéa 6“ est à supprimer. Elle renvoie au litige entre le salarié et son employeur, qui peut être porté devant les juridictions du travail, alors qu'en l'occurrence on est en présence d'une décision de la Caisse nationale des prestations familiales susceptible d'un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

Article 22

Le dispositif est redondant avec celui de l'article 20 du projet (article VII selon le Conseil d'Etat) et peut dès lors être supprimé.

Compte tenu de ces observations, le Conseil d'Etat propose le texte ci-après. Les modifications apportées en dehors de la restructuration du texte sont signalées en italiques.

Suit le texte proposé par le Conseil d'Etat:

*

TEXTE PROPOSE PAR LE CONSEIL D'ETAT

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;**
- 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

Art. 1er. *Les articles 1er à 12 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont remplacés par les dispositions suivantes:*

„Chapitre Premier.– Le congé parental

Art. 1er. (1) *Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-49 du Code du travail, 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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.*

L'indemnité n'est pas due en cas d'attribution d'un congé parental en application des articles L. 234-45, paragraphe 4 du Code du travail, 29quater, paragraphe 4, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

(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 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, à condition*

- qu'il soit domicilié et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;*
- qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;*
- qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental à ce titre en application de l'article 1er, sous 4, 5 et 10 du Code des assurances sociales;*
- qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins à partir de la date prévue à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2 pour la notification du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant;*

- *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 ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail.*

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.

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, alinéa 1, sous 4 et 5 du Code des assurances sociales.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 et L. 234-45 du Code du travail. Elles peuvent être précisées par règlement grand-ducal. Le même règlement peut déterminer les délais dans lesquels 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 et en rapporter la preuve.

(3) 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 1er 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.

(4) 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.

(5) L'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. 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.

(6) L'indemnité est suspendue pendant la période *nécessaire pour la protection de la sécurité ou de la santé de la femme enceinte ou allaitante* prévue à l'article L. 334-4, paragraphe 5 du Code du travail.

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

(8) Toutefois, en cas de violation des dispositions *des articles L. 234-43, paragraphe 1er, et L. 234-45, paragraphe 1er, première phrase, du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er et 29quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1er et 30quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux* 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. *Toutefois*, 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 restant 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.

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

Art. 2. (1) Le paiement de l'indemnité 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 *consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil* 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 en cas de report du congé* pour ce qui est du congé *demandé par l'autre parent*.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse avant le congé de maternité en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins six mois avant le début du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(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 *cinq* 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 *consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil*, 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 prévue à l'article 1er. Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplémentaire 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 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 *d'attribution* 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.

(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. 3. (1) L'indemnité accordée pour le congé *consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil* 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 *deux* 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 (*pris en deuxième lieu*) jusqu'à l'âge de *cinq* ans accompli de l'enfant.

(4) L'indemnité accordée pour le congé *pris (en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accompli de l'enfant* 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 correspondant 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.

Art. 4. *L'indemnité 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. 5. 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. 6. (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 *en application de la loi budgétaire*.

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.“

Art. II. 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 1er 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 1er:

„(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.“

4. Au livre II, titre III, chapitre IV, la Section 6. „Congé parental“ prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-43.** (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 *douze* mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'un même employeur légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg, *moyennant 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'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective de travail et est détenteur d'un tel 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, *alinéa 1, sous 1, 2, 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 *L. 234-45, paragraphe 3 et* au moins à partir de la date prévue à l'article *L. 234-46, paragraphe 2* pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article *L. 234-45, 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 contrat* de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er 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 1er, alinéa 2, deuxième 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. 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

présümées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu à l'article L. 234-56 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. L. 234-44. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, 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.

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 L. 234-43 cesse d'être remplie.

Art. L. 234-45. (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 L. 124-4 et L. 124-13.

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 L. 234-43, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 *neuvième* semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) *Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.*

(5) 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.

(6) 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, 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. L. 234-46. (1) Le *parent qui* entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 4 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 5 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. L. 234-47. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article L. 234-46. 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 L. 234-45, paragraphe 7.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article L. 234-46, 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 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'œuvre 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 *quinze* 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 *quatre* 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 *deux* 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 *quinze* salariés, le délai de report de *deux* mois est porté à *six* 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.

Art. L. 234-48. (1) Pendant la durée du 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 du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article L. 234-46, paragraphes 1er 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 L. 124-2. 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 L. 124-4, alinéa 2.

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 L. 234-45, paragraphe 3, alinéa 1, première 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 L. 234-46 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 L. 234-45, paragraphe 5.

(7) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié 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 L. 234-43, paragraphe 1er, alinéa 2, deuxième 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 L. 162-12, paragraphe 5, 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 du paragraphe 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. L. 234-49. (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 nou-

veau 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. III. L'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. 29bis.** (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 *douze* mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, *auprès d'une même administration publique ou d'un même établissement public pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre 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 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 29quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 29quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, 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'administration* en vertu de la loi.

(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 conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue 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 prise 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

présümées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu *par l'article 29, paragraphe 2* a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. 29ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis 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.

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 29bis cesse d'être remplie.

Art. 29quater. (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.

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 29bis, paragraphe 1er.

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 1 du *présent paragraphe*, 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 *neuvième* semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) *Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.*

(5) 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.

(6) 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 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. 29quinquies. (1) *Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception 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 29quater, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 29sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 29quinquies. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans les cas visés à l'article 29quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 29quinquies, 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 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'œuvre dans la branche visée;
- lorsque *l'agent* est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de *l'administration*;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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 *quatre* 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 à l'agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de *deux* mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l'agent 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 administration occupant moins de *quinze agents*, le délai de report de *deux* mois est porté à *six* mois.

Art. 29septies. (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.

L'article 29ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 29octies.“

Art. IV. L'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (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 *douze* mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, *auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre 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 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 30quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 30quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 30quater, 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'administration en vertu de la loi.

(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 conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue 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 l'article 30, paragraphe 2* a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. 30ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis 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.

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 30bis cesse d'être remplie.

Art. 30quater. (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.

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 30bis, paragraphe 1er.

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 1 du *présent paragraphe*, 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 *neuvième* semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de *réception* 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 30quater, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 30sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 30quinquies. 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 30quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 30quinquies, 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 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’œuvre dans la branche visée;
- lorsque *l’agent* est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de *l’administration*;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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 *quatre* semaines. Lorsque l’agent 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 à l’agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de *deux* mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l’agent 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 administration occupant moins de *quinze agents*, le délai de report de *deux* mois est porté à *six* mois.

Art. 30septies. (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.

L’article 30ter (congé pour raisons familiales) devient l’article 30octies.“

Art. V. 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*, il est ajouté un treizième alinéa nouveau, libellé comme suit:

„Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique 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 quatrième alinéa* 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. VI. A l'article 2, *sub (I)* „*organisme de sécurité sociale*“ de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, les termes „le congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

Dispositions transitoires et finales

Art. VII. 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 le paragraphe 2 de l'article *L. 234-49 du Code du travail ainsi qu'aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV* qui s'applique aux congés parentaux en cours à cette date.

Art. VIII. (1) Par dérogation à la condition d'âge prévue à l'article *L. 234-43 du Code du travail*, a) et sous réserve des paragraphes 2 et 3, les dispositions de l'article *L. 234-43*, de l'article *L. 234-45*, de l'article *L. 234-46*, paragraphe 2, ainsi que des articles *L. 234-48 et L. 234-49 du Code du travail* 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 cinq 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 *L. 234-46 du Code du travail*, 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.

(5) *Les dérogations prévues au présent article s'appliquent par analogie par rapport aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV.*

(6) *Le congé parental accordé en application du présent article ne donne pas lieu à indemnisation.*

Ainsi délibéré en séance plénière, le 24 octobre 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5161/17

N° 5161¹⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE, DE L'EGALITE
DES CHANCES ET DE LA JEUNESSE**

(5.12.2006)

La Commission se compose de: Mme Marie-Josée FRANK, Présidente; M. Jean-Paul SCHAAF, Rapporteur; M. Claude ADAM, Mme Sylvie ANDRICH-DUVAL, M. Marc ANGEL, Mme Nancy ARENDT, MM. Xavier BETTEL, Emile CALMES, Mme Claudia DALL'AGNOL, MM. Fernand DIEDERICH et Aly JAERLING, Membres.

*

1. ANTECEDENTS

Le projet de loi sous rubrique fut déposé à la Chambre des Députés le 20 mai 2003 par Madame la Ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse. Il était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Ledit projet de loi a été avisé par:

- la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en date du 8 octobre 2003;
- la Chambre de Travail en date du 7 novembre 2003;
- la Chambre des Employés Privés en date du 22 octobre 2003;
- le Comité du Travail féminin en date du 4 mars 2004;
- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers en date du 5 mai 2004 (avis commun).

Un deuxième avis a été rendu par:

- la Chambre de Travail en date du 9 décembre 2005,
- la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en date du 16 décembre 2005,

- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers en date du 18 avril 2006 (avis commun),
- la Chambre des Employés Privés en date du 28 septembre 2006.

Le Conseil d'Etat a avisé le projet de loi sous rubrique en date du 30 mars 2004. Il a encore rendu un avis complémentaire en date du 24 octobre 2006.

Le projet de loi sous examen a fait l'objet de plusieurs séries d'amendements tant gouvernementaux (en date du 21 juillet 2005 et 1er juin 2006) que parlementaires (en date du 26 octobre 2005, 9 décembre 2005 et 28 juillet 2006).

Le présent projet de loi a été renvoyé dans un premier temps devant la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi“ qui a procédé à l'examen général du texte lors de sa réunion du 30 octobre 2003. A l'occasion de cette réunion, Monsieur Marcel GLESENER a été nommé rapporteur du projet de loi.

Suite aux élections législatives de 2004, les différentes commissions parlementaires ont été recomposées. La Commission spéciale „PAN“ n'ayant plus été maintenue dans l'organigramme de la Chambre des Députés, le projet de loi a été renvoyé devant la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse. Lors de la réunion de celle-ci en date du 25 octobre 2005, Monsieur Jean-Paul Schaaf, a été nommé rapporteur du projet de loi. A l'occasion de cette même réunion, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration sociale a présenté aux membres de la commission parlementaire les amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

La commission parlementaire a poursuivi ses travaux le 26 octobre 2005, date à laquelle elle a adopté une première série d'amendements parlementaires. Une deuxième série d'amendements parlementaires a été adoptée par la commission lors de sa réunion du 7 décembre 2005 et transmise le 9 décembre 2005 pour avis au Conseil d'Etat.

Le 26 juin 2006, de nouveaux amendements gouvernementaux ont été présentés aux membres de la commission parlementaire qui s'est encore réunie le 27 juillet 2006 pour adopter une troisième série d'amendements parlementaires transmis, en date du 28 juillet 2006 pour avis au Conseil d'Etat.

La commission a poursuivi ses travaux le 6 novembre 2006 en procédant à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006.

Le présent rapport fut adopté par la commission lors de sa réunion du 5 décembre 2006.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

2.1. Objet et genèse du projet de loi sous rubrique

Le projet de loi sous rubrique a pour objet essentiel de modifier et de préciser les dispositions légales relatives au congé parental telles qu'elles résultent de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, et ce afin de pallier aux difficultés d'interprétation et d'application pratiques. Ce faisant, la mise en œuvre des nouveaux instruments s'en trouvera améliorée.

Il est rappelé dans ce contexte que le congé parental fut institué au niveau européen par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui a repris l'accord-cadre conclu en la matière par l'UNICE¹, le CEEP² et le CES³ et qui prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Ladite directive fut transposée au Luxembourg par la loi du 12 février 1999. A noter qu'au départ, il était prévu que les partenaires sociaux introduisent le congé parental via un accord collectif. Ces derniers n'étant pas parvenus à trouver un compromis, le Gouvernement a dû intervenir par le biais d'une loi.

La loi du 12 février 1999 a fait l'objet d'une évaluation en novembre 2002, conformément à ce qui avait été prévu par la loi elle-même⁴. Sans vouloir revenir sur le détail de cette étude, il a pu être

1 Union des Industries de la Communauté européenne

2 Centre européen des entreprises à participation publique et de services d'intérêt économique général

3 Confédération européenne des syndicats

4 Article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

constaté que le congé parental est perçu par la plupart des allocataires comme un instrument de politique familiale qui contribue à mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Cet instrument s'inscrit également dans le cadre de l'égalité des chances, alors qu'il s'adresse tant aux mères qu'aux pères offrant ainsi à ces derniers la possibilité de s'occuper activement de l'éducation de leurs enfants, bien que ce congé soit majoritairement pris par les mères. Le congé parental n'a cependant pas produit les effets escomptés au niveau du marché de l'emploi. S'il a été en mesure de stimuler l'activité professionnelle, il n'a guère réussi à réduire, du moins de manière significative, le taux de chômage. A noter dans ce contexte que cette finalité de politique active de l'emploi va au-delà des objectifs fixés par la directive de 1996, le gouvernement s'étant inspiré lors de la rédaction du projet de loi 4459, qui est devenu par la suite la loi du 12 février 1999, tant des principes de la directive précitée que des recommandations du Sommet européen sur l'Emploi, qui s'est tenu à Luxembourg les 21 et 22 novembre 1997, qui plaidaient pour que des formes de suspension du travail soient utilisées pour recruter des remplaçants parmi les personnes sans emploi.

Au vu des résultats de l'étude et compte tenu du fait que la majorité des partenaires sociaux et de la population se sont prononcés pour le maintien des dispositions relatives au congé parental, le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental et le congé pour raisons familiales et de les maintenir au-delà du 31 juillet 2003. Il est rappelé dans ce contexte que l'article 19 de la loi du 12 février 1999 a non seulement prévu que les dispositions relatives aux différents congés institués soient évaluées, mais aussi que la durée du congé parental soit automatiquement réduite en l'absence de l'entrée en vigueur avant le 31 juillet 2003 d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel. Le Gouvernement, ensemble avec les partenaires sociaux, a encore suggéré à cette occasion de clarifier le cadre juridique du congé parental afin de résoudre, dans la mesure du possible, les problèmes d'organisation rencontrés par les entreprises dans la gestion du congé parental.

La loi du 18 juillet 2003 portant modification des articles XXIV et XXX de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi a prorogé à durée indéterminée le congé parental. Le projet de loi sous rubrique entend, quant à lui, apporter les clarifications susmentionnées.

2.2. Les principales innovations et modifications du projet de loi

Le projet de loi sous rubrique apporte un certain nombre d'innovations et de modifications majeures, à savoir:

1. Intégration des dispositions relatives au congé parental dans le Code du travail et au niveau des législations relatives au statut des agents du secteur public

Pour des raisons de compréhension et de logique législative, les dispositions relatives au congé parental accordé aux salariés du secteur privé sont reprises au niveau du Code du travail, qui réserve à ce congé les articles L. 234-43 à 234-49, sous forme de „code suiveur“. Le Code du travail ne s'appliquant ni aux fonctionnaires d'Etat, ni aux fonctionnaires communaux, ces mêmes dispositions ont dû être intégrées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

En ce qui concerne le congé parental, la loi modifiée du 12 février 1999 ne contient plus que des dispositions spécifiques relatives à l'indemnisation du congé parental et à la situation particulière des travailleurs non salariés.

2. Précision du critère de base du droit du congé parental

Le projet de loi sous examen précise que le demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Jusqu'à présent, le texte de la loi modifiée du 12 février 1999 précisait uniquement les conditions que le parent demandeur devait remplir pour pouvoir prétendre au congé parental. Cette précision n'est que la traduction dans la législation nationale du critère de base du droit au congé parental inscrit dans la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996.

3. Subordination du droit au congé parental au maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé parental

Le projet de loi sous rubrique subordonne clairement le bénéfice du congé parental au maintien du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental. En d'autres

termes, le contrat de travail ou d'apprentissage doit couvrir toute la durée du congé parental. Cette précision permet de garantir que la nature du congé parental soit respectée. Celui-ci représente un droit personnel pour chaque parent et découle du fait qu'il travaille ou qu'il est en apprentissage.

4. Atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue

La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental est atténuée, en ce sens que le projet de loi sous rubrique prévoit qu'une ou plusieurs interruptions ne font pas perdre le droit au congé parental, dès lors que cette ou ces interruptions ne dépassent pas sept jours au total. Actuellement, une simple interruption d'une journée fait perdre à un parent le bénéfice du congé parental. Or, il arrive qu'une personne soit désaffiliée le samedi pour être affiliée à nouveau le lundi suite p.ex. à une maladie ou un accident. De telles situations seront évitées à l'avenir.

5. Atténuation des dérogations en cas de changement d'entreprise

D'après le texte actuellement en vigueur, la personne qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques, qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, sous condition qu'elle ait été légalement occupée pendant douze mois au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption et ce sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis par le texte de loi.

Cette dérogation est considérablement élargie par le projet de loi sous rubrique, puisque le droit au congé parental reste ouvert en cas de changement sous la seule réserve de l'accord du nouvel employeur, sans autre condition supplémentaire. Le projet de loi sous examen régleme également l'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé, ce qui n'est pas le cas du texte actuel.

6. Extension des délais de demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité

Pour profiter du congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent demandeur doit notifier sa demande à son employeur deux mois avant le début du congé de maternité et ce par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette innovation par rapport au texte actuel est sensée répondre aux difficultés organisationnelles rencontrées par les employeurs. En prévoyant que le parent demandeur doit notifier sa demande de congé parental deux mois avant le début du congé de maternité, les employeurs disposent de plus de temps pour gérer leurs ressources humaines.

A noter qu'en cas d'adoption, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental tout de suite après le congé d'accueil, doit également notifier sa demande à l'employeur et ce par courrier recommandé avec accusé de réception avant le début du congé parental, sans qu'il ait besoin de respecter un délai précis.

7. Définition de la durée de travail

Le projet de loi sous examen définit la durée de travail mensuelle requise. Il s'agit de la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de durée 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 et ce afin de prévenir tout abus pouvant résulter d'une connivence entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, du salarié. Le texte actuel ne permet pas de prévenir ce genre d'abus.

8. Précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et de la procédure y afférente

Le texte actuel ne règle pas l'hypothèse du salarié qui ne souhaite pas reprendre son travail à la fin de son congé parental, ce qui n'est pas de nature à garantir la sécurité juridique. Le projet de loi sous rubrique vient pallier à cette absence. Le salarié est tenu d'informer l'employeur de sa décision de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé parental, et ce moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission. Il doit, en outre, notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail. Ce dernier peut procéder

à un licenciement avec effet immédiat pour faute grave en cas de défaut, non justifié, d'information ou de notification de la démission par le salarié.

9. Précision et limitation des hypothèses où l'employeur peut refuser un congé parental

Dans le cadre du dispositif actuel, l'employeur est tenu d'accorder le congé parental lorsqu'il est consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil. Sous l'emprise de ce même texte, il ne peut refuser le „deuxième“ congé parental et en demander le report que dans des cas de figure déterminés, p.ex. lorsque l'organisation du travail s'en trouverait gravement perturbée suite à plusieurs demandes de congé parental simultanées, ou lorsque le remplacement de la personne ayant demandé le congé parental ne peut être organisé pendant la période de notification à raison de la spécificité du poste concerné, ou encore si le parent demandeur est un cadre supérieur participant à la direction effective de l'entreprise.

Le projet de loi sous rubrique ne permet plus à l'employeur de refuser le „premier“ congé parental que lorsque ce congé n'a pas été sollicité dans les formes et délais prévus. Dans la mesure où le projet de loi sous rubrique a étendu et précisé le délai et la procédure à respecter par le parent pour solliciter le congé parental, il est logique de réglementer aussi les conséquences juridiques inhérentes au non-respect de ces conditions.

Par contre, au regard du texte sous rubrique, l'employeur ne peut plus refuser le deuxième congé parental. Il peut tout au plus dans certaines circonstances, tout à fait exceptionnelles, requérir le report du congé parental. Le congé parental à temps partiel de douze mois ne peut être pris par le parent demandeur que moyennant accord du ou des employeurs.

10. Garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental

Parmi les modifications et innovations importantes introduites par le projet de loi sous rubrique, il échet de citer, d'une part, le droit reconnu de manière générale aux salariés de suivre pendant leur congé parental une formation professionnelle continue organisée ou offerte par l'employeur destinée à leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production et, d'autre part, la possibilité envisagée pour les salariés de maintenir un lien avec leur entreprise, notamment par le biais de réunions de service ou d'information ou encore de formations continues ayant pour but quant à elles de garantir leur employabilité et à favoriser leur réinsertion à la fin du congé.

11. Report du congé parental en cas d'interruption par un nouveau congé de maternité

Il ressort du texte actuellement en vigueur, qu'en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Le projet de loi sous rubrique prévoit dans cette hypothèse que le congé de maternité ou d'accueil interrompt le congé parental et que la fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil auquel pourra prétendre l'un des parents, est reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattaché.

12. Prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du RMG et „proratisation“ de l'indemnité en cas de cessation du congé parental

Le projet de loi sous examen prévoit la mise en compte de l'indemnité du congé parental dans la détermination du droit au revenu minimum garanti (RMG).

Il est prévu qu'en cas de cessation du congé parental, le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

2.3. Avis du Conseil d'Etat, amendements gouvernementaux et travaux parlementaires

Le projet de loi sous rubrique a fait l'objet de cinq séries d'amendements dont deux gouvernementaux (en date des 21 juillet 2005 et 1er juin 2006) et trois parlementaires (datés du 26 octobre 2005, 9 décembre 2005 et 28 juillet 2006). Il a donné lieu à deux avis du Conseil d'Etat en date du 30 mars 2004, respectivement du 24 octobre 2006. En raison de la complexité et de la technicité du projet de

loi, ainsi que de la multiplicité des modifications apportées au texte initial, le détail des amendements et des avis du Conseil d'Etat est abordé au niveau du commentaire des articles.

Il échet toutefois de revenir brièvement sur les points saillants des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 et de les examiner par rapport au premier avis circonstancié du Conseil d'Etat du 30 mars 2004, ainsi que sur l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006 et la position de la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse y afférente, alors que le texte sous rubrique correspond quant au fond en grande partie au texte tel que amendé en juillet 2005 et quant à la forme au texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

2.3.1. Avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004 et amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005

Le projet de loi sous rubrique a fait l'objet d'une première série d'amendements gouvernementaux en date du 21 juillet 2005. A noter que ces amendements furent discutés avec les organisations patronales et syndicales avant d'être déposés. Ils font suite à l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004 dans lequel la Haute Corporation a formulé un certain nombre de critiques visant notamment la lisibilité du texte du projet de loi.

Dans le cadre de son avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat a proposé une reformulation complète de plusieurs dispositions du texte, en particulier celles de l'ancien article 1er devenu l'article II. point 4, sub article L. 234-43 du Code du Travail, et repris également au niveau des législations relatives au statut des agents publics (voir articles III et IV), alors que celui-ci „ne se distingue pas par sa transparence“ et risque de contenir de nombreuses dispositions contradictoires.

Parmi les critiques du Conseil d'Etat, deux méritent d'être citées:

- le Conseil d'Etat a considéré que l'introduction d'une date d'ouverture du droit au congé parental est superfétatoire et en contradiction avec un certain nombre d'autres dispositions du texte. Il en va de même de la condition de résidence, alors que le droit au congé parental se rattache à l'emploi exercé au Luxembourg et, par voie de conséquence, à l'affiliation à la sécurité sociale;
- il a également plaidé pour la suppression de la distinction entre les différents groupes professionnels via le remplacement de la condition d'affiliation au régime d'assurance pension par celle de l'affiliation à l'assurance maladie.

Le Gouvernement, tout en partageant le souci du Conseil d'Etat de simplifier le texte sous rubrique, est d'avis que certaines simplifications proposées par la Haute Corporation sont extrêmes. Ainsi, si le Gouvernement a repris, via amendements, la structure du texte tel que proposé par le Conseil d'Etat, il l'a complété par certains éléments supprimés qu'il juge essentiels. Les amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 réintègrent notamment la naissance et l'adoption comme fondements du congé parental. En effet, pour le Gouvernement, le Conseil d'Etat, en proposant la suppression de toute condition de relation avec la naissance ou l'adoption, néglige la circonstance que le congé parental, conformément à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui l'a institué, est accordé précisément en raison de ces événements. Il a toutefois décidé de remplacer la notion contestée de date d'ouverture, notion que le texte initial définissait par ailleurs comme étant soit le jour de naissance de l'enfant, soit la date à laquelle l'enfant accueilli en vue de l'adoption est déclaré légalement au domicile du demandeur, par la précision que le parent demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption.

Par le biais des amendements du 21 juillet 2005, ses auteurs entendent également introduire un maximum d'équité dans les dispositions sur le congé parental et de faciliter sa mise en œuvre. Beaucoup des modifications et innovations citées sous le point 2.2. ont été introduites ou précisées dans le texte initial du projet de loi par les amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. Il en est ainsi p.ex. de la garantie de réinsertion et du maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental ou encore de l'atténuation du principe d'occupation et d'affiliation continue en cas d'interruptions ne dépassant pas sept jours au total en passant par la „proratisation“ de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

Les amendements du 21 juillet 2005 clarifient également le régime du contrat de travail à durée déterminée. Ils adaptent la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, qui se trouve actuellement incorporée dans le Code du travail dont elle fait partie intégrante, aux contraintes spécifiques des remplacements en cas de congé parental, et ce dans le but de faciliter l'embauche compensatrice, notamment de chômeurs, et ainsi augmenter l'effet du congé parental en termes d'emploi.

**2.3.2. Avis complémentaire du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006
et position de la Commission de la Famille, de l'Egalité des
Chances et de la Jeunesse**

Le Conseil d'Etat constate dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006 que les amendements gouvernementaux, plus particulièrement ceux du 21 juillet 2005, reviennent en partie au texte initial et ne tiennent dès lors pas compte des nombreuses modifications suggérées par lui dans son premier avis. Il n'entend cependant pas revenir sur le sujet et se contente de proposer un réagencement du projet de loi, de sorte que la partie s'adressant au congé parental accordé aux salariés du secteur privé puisse être reprise dans le Code du travail, au niveau des articles L. 234-43 à L. 234-49. Il donne encore à considérer que puisque le Code du travail n'est pas applicable aux agents du secteur public, il faudra adapter en conséquence le statut des fonctionnaires de l'Etat et celui des fonctionnaires communaux. Par ailleurs, la situation des travailleurs non salariés devra également être réglée via des dispositions spécifiques.

Dans la mesure où le projet de loi n'entend pas apporter des modifications quant au fond aux dispositions de la loi modifiée du 12 février 1999 relatives au congé pour raisons familiales, le Conseil d'Etat propose, en outre, d'en faire abstraction dans le cadre du projet de loi sous rubrique. En effet, le texte initial, qui entendait introduire des en-têtes de chapitres, prévoyait uniquement au niveau des dispositions relatives au congé pour raisons familiales l'insertion d'un tel en-tête libellé „*Chapitre II. – Le congé pour raisons familiales*“.

Au cas où le législateur ne devait pas suivre ses suggestions à cet égard, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il y aurait lieu d'intégrer pareillement cette partie dans le Code du travail, ainsi que dans la législation sur les fonctionnaires de l'Etat et celle sur les fonctionnaires communaux.

Dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006, le Conseil d'Etat propose un texte coordonné que la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse adopte, reprenant ainsi toutes les suggestions y figurant sauf une, concernant les délais de notification de la demande de congé parental consécutive au congé de maternité ou d'accueil.

Le Conseil d'Etat s'oppose à la modification envisagée d'avancer de deux mois la date de notification à l'employeur de la demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité au motif qu'il est contre-indiqué d'imposer à un parent, à une date aussi précoce de la grossesse, un choix, et ce tant d'un point de vue médical que familial. A noter dans ce contexte que lors de la tripartite 2005, il y a eu un accord entre les partenaires sociaux pour imposer aux parents qui souhaitent bénéficier du congé parental un délai de notification préalable de deux mois.

La Commission parlementaire décide de maintenir cette exigence de notification préalable de deux mois.

A noter encore, pour être complet, que le texte coordonné annexé à l'avis du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006 ne fait pas que restructurer le texte du projet de loi tel qu'amendé à plusieurs reprises, mais modifie également celui-ci à plusieurs endroits. Il s'agit principalement de remplacements de certains renvois à certaines dispositions de la loi par d'autres références plus précises, voire de remplacements de certains termes par d'autres termes plus appropriés. Ces modifications ont pour but de rendre la lecture des dispositions y afférentes plus aisée.

*

3. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

L'intitulé, repris du texte du Conseil d'Etat tel que proposé dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006, 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;**
- 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.“**

Ce nouveau intitulé reflète le réagencement proposé par le Conseil d'Etat et adopté par la Commission parlementaire.

A noter que le texte nouvelle mouture est divisé en huit articles:

- l'article Ier remplace les articles 1er à 12 de la loi du 12 février 1999 précitée par de nouvelles dispositions;
- l'article II apporte des modifications au niveau de plusieurs dispositions du Code du travail;
- l'article III vient remplacer l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- l'article IV vient remplacer l'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires;
- l'article V modifie à plusieurs endroits la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant de la caisse nationale des prestations familiales;
- l'article VI modifie l'article 2, sub (i) de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
- les articles VII et VIII contiennent des dispositions transitoires et finales.

Article 1er

Cet article remplace les articles 1er à 12 de la loi modifiée du 12 février 1999, qui ont trait au congé parental, par de nouvelles dispositions.

A noter que le texte sous rubrique n'a pas repris l'en-tête de Chapitre libellé „Chapitre Premier.– Le congé parental“ figurant dans le texte coordonné joint par le Conseil d'Etat à son avis complémentaire, alors qu'il s'agit manifestement d'une erreur matérielle.

Le texte coordonné joint par le Conseil d'Etat et repris par la Commission reflète la démarche proposée par le Conseil d'Etat dans son avis du 24 octobre 2006 de ne modifier que les dispositions relatives au congé parental en faisant abstraction de toute modification au niveau des dispositions relatives au congé pour raisons familiales. Or, la loi modifiée du 12 février 1999 ne comporte aucun en-tête libellé „Chapitre 2.– Le congé pour raisons familiales“. Il n'y a dès lors aucune raison de prévoir un en-tête au niveau des dispositions relatives au congé parental.

Article 1er (ancien article 8)

Cet article 1er correspond en grande partie à l'ancien article 8 tel que amendé et reprend en plusieurs endroits les modifications suggérées par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire, dont les plus

importantes figurent au niveau des paragraphes (1) et (2) et traduisent le réagencement nouveau proposé par le Conseil d'Etat et adopté par la Commission parlementaire.

Le paragraphe (1) alinéa 1 de cette disposition se réfère explicitement au Code du Travail, ainsi qu'à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. Cet ajout fait ressortir clairement l'idée que le congé parental est accordé en fonction de ces textes. Les dispositions relatives au congé parental proprement dit, ne figurent plus au niveau de la loi modifiée de 1999, mais sont insérées dans les différents textes précités. A noter dans ce contexte que ce sont les articles II, III et IV du présent projet de loi qui intègrent les dispositions relatives au congé parental au niveau du Code du travail et des lois relatives au statut des agents du secteur public.

Le paragraphe (1) fixe, en outre, l'indemnité destinée à remplacer la rémunération de travail pendant le congé parental et qui est de l'ordre de 1.778,31 euros pour le congé parental à plein temps, respectivement de l'ordre de 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel.

Dans sa version initiale, le projet de loi prévoyait une indemnité pécuniaire forfaitaire de 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps et de 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel, ainsi que pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel, ces montants correspondant à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice 1948 et variant avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Cette disposition a été plusieurs fois amendée:

- Les auteurs des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 ont modifié le paragraphe (1) de l'ancien article 8 afin de définir de manière plus claire le caractère indemnitaire de l'indemnité du congé parental. Ils ont ajouté en début de paragraphe la précision selon laquelle „*Pendant la durée du congé parental, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire (...)*“.
- Cette disposition a fait également l'objet d'un amendement parlementaire. La Commission a décidé dans le cadre de ses amendements du 9 décembre 2005 de modifier cette disposition en ce sens qu'elle ne se réfère plus qu'à la rémunération due, sans parler des contrats et autres titres d'engagement.
- Il a été encore précisé via amendements gouvernementaux du 1er juin 2006 que les deux sortes de congés parentaux spécifiques prévus aux articles 10 (paragraphe 6) et 21 ne donnent pas lieu à indemnisation. Il s'agit, d'une part, du congé parental non indemnisé de trois mois et, d'autre part, des congés parentaux transitoires. A noter dans ce contexte que le congé parental non indemnisé de 3 mois, destiné aux parents qui n'ont pas bénéficié du congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil, a été introduit par ces mêmes amendements gouvernementaux du 1er juin 2006 qui ont soumis la mise en œuvre de ce congé parental à la procédure prévue pour les congés parentaux transitoires.
- La Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse a finalement amendé une dernière fois le texte sous rubrique en ce sens qu'elle a ajusté l'amendement gouvernemental du 1er juin 2006 aux nouvelles dispositions „index“.

Il est rappelé 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 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.

A noter dans ce contexte que certains membres de la Commission parlementaire se sont demandés s'il n'y aurait pas lieu d'inscrire dans le cadre du projet de loi sous rubrique le principe de la désindexation temporaire de l'indemnité pécuniaire forfaitaire. Cette idée n'a pas été retenue, alors que les mesures décidées dans le cadre de la loi précitée de juin 2006 constituent un ensemble et qu'il ne paraît pas opportun de prendre la moindre initiative législative par rapport à l'une des mesures de cet ensemble.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 1er ne fait que traduire l'exception prévue par le texte amendé de l'article 8, selon laquelle l'indemnisation n'est pas due en cas de congé parental non indemnisé de trois mois, et tient compte du nouveau réagencement du texte.

Le paragraphe (2) règle, quant à lui, la situation des travailleurs non salariés. Ils ont droit à une indemnité pendant le 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 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. Ils sont soumis aux mêmes conditions de domicile, d'occupation et d'affiliation que les travailleurs salariés respectivement que les fonctionnaires d'Etat et les fonctionnaires communaux.

Les paragraphes (3) à (8) correspondent quant au fond aux paragraphes (3) à (9) de l'ancien article 8 tel que amendé, sauf que la référence à certains articles a changé afin de tenir compte des modifications de technique législative.

Concernant le paragraphe (3), il échet de remarquer que celui-ci crée notamment une base légale pour la prise en charge de la part patronale des cotisations d'assurance maladie et le calcul de la cotisation d'assurance dépendance. Il entérine de fait une pratique administrative existante improvisée à défaut de base juridique précise. A noter que dans son avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat avait supprimé ces dispositions qui ont néanmoins été reprises par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005.

Concernant le paragraphe (4), qui a trait à la prise en compte de l'indemnité pour la détermination du RMG, celui-ci a été inséré dans le texte suite à une suggestion du Conseil d'Etat telle qu'émise dans son premier avis.

Concernant le paragraphe (5), il dispose en son alinéa 1 que l'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. Le Conseil d'Etat avait suggéré cet ajout qui a été repris par la suite. Si tel est le principe, une dérogation est prévue. L'alinéa 2 de la disposition sous rubrique prévoit que dans le cas où le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non-salarié, le paiement de l'indemnité cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée. Cette exception a été ajoutée dans le cadre des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. Il ne faut pas perdre de vue que l'affiliation des non-salariés ne connaît pas de temps partiel, de sorte que l'indemnité de maladie est toujours calculée sur base de l'assiette cotisable à plein temps.

Le paragraphe (6) a été inséré via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. Il s'agit en fait de la disposition qui figurait au départ à l'article 12 du projet initial et qui vise la prévention de cumul en cas de dispense de travail accordée à la jeune mère après le congé de maternité.

Le paragraphe (7) a trait à la „proratisation“ de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

Le paragraphe (8) a trait aux sanctions en cas de violations constatées au niveau de plusieurs articles. Cet article vise notamment le cas de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental ou encore celui de l'interruption non motivée du congé par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté. A noter que les dispositions du paragraphe sous rubrique figuraient au départ au niveau de l'article 2.

Article 2 (ancien article 9)

Cet article a trait aux modalités de paiement de l'indemnité.

Au niveau du paragraphe (2), les points de départ des délais relatifs à la remise par l'employeur de la demande de congé parental dûment certifiée par ses soins à la Caisse ont été complétés afin de tenir compte de l'hypothèse dans laquelle l'employeur ne notifie aucune décision afférente au demandeur.

Par rapport au texte initial, il a été ajouté, suite aux suggestions du Conseil d'Etat, un deuxième alinéa au paragraphe (2) relatif à la situation du parent qui exerce une activité indépendante.

Les actuels paragraphe (4) et (5) de la loi modifiée de 1999 sont remplacés par de nouvelles dispositions qui déterminent les notifications à faire à la CNPF et les modalités de paiement de l'indemnité de congé parental. Les dispositions afférentes ont été adaptées à la situation se caractérisant par l'impossibilité pour la Caisse de pouvoir, d'une part, déterminer la période de congé parental avant d'avoir obtenu communication du terme du congé de maternité par la caisse de maladie et, d'autre part, entamer le paiement avant d'avoir rassemblé toutes les pièces justificatives requises.

Il ressort de l'alinéa 1er du paragraphe (4) qu'à présent, la Caisse notifie la décision d'octroi de l'indemnité aux parents dès que le début du congé parental peut être déterminé à partir de pièces justificatives. Afin de garantir une meilleure coordination administrative dans l'intérêt d'une organisation plus efficace du marché de l'emploi, il est prévu que la confirmation du congé parental soit également communiquée à l'ADEM.

L'alinéa 2 du paragraphe (2) prévoit également qu'à 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 ou toute autre prestation étrangère équivalente en lieu et place de l'indemnité prévue en l'espèce. La seule exception admise est la naissance d'un enfant gravement malade ou handicapé nécessitant la présence d'un parent au-delà de la période du congé parental. Il s'agit d'éviter, autant que possible, les éventuelles tergiversations de la part des parents qui ne sont que sources de complications inutiles.

Les paragraphe (4) et (5) ont fait l'objet d'amendements en date du 21 juillet 2005. Les auteurs de ces amendements ont voulu apporter quelques précisions d'ordre matériel par rapport au texte initial de ces dispositions.

Article 3

Cet article reprend les dispositions de l'actuel article 10.

A noter que le projet de loi initial n'entendait apporter aucune modification au niveau de l'article 10. C'est au moment de l'adoption de la première série d'amendements que des modifications ont été apportées au niveau des paragraphe (5) et (6) dudit article 10.

Le paragraphe (5) vise l'hypothèse de concours entre l'indemnité versée au titre du congé parental et l'allocation d'éducation. Il a été précisé que le montant de l'allocation étrangère de même nature et pour le même enfant est mis en compte.

Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont encore modifié le paragraphe (6) qui a trait à l'octroi éventuel d'un congé parental par l'employeur dans les conditions prévues par la directive du Conseil du 3 juin 1996 en cas de rejet définitif de la demande en obtention de l'indemnité par la Caisse. Cette disposition a été complétée afin de tenir compte, d'une part, des limites instituées par la directive et, d'autre part, de l'obligation incombant à chaque Etat membre d'assurer la couverture d'assurance maladie pendant la durée du congé parental, même si celui-ci ne donne pas lieu à indemnisation.

Le 1er juin 2006, une nouvelle série d'amendements gouvernementaux vient remplacer le paragraphe (6) par la disposition suivante:

„Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1er du § 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. (...)“

Les auteurs des amendements gouvernementaux du 1er juin 2006 ont voulu remplacer la disposition générale de l'article 10 paragraphe (6) par l'introduction d'un congé parental non indemnisé de trois mois tel qu'il est d'ailleurs prévu par la directive communautaire de 1996 précitée. La mise en œuvre de ce congé se fait d'après la procédure déjà prévue pour les congés parentaux transitoires.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat fait savoir qu'il ne peut suivre les auteurs de l'amendement en question, qui le placent dans le dispositif consacré à l'indemnisation du congé paren-

tal, alors qu'il s'agit d'un congé non indemnisé. Le texte coordonné proposé par le Conseil d'Etat et adopté par la Commission parlementaire fait abstraction de ce paragraphe (6). A noter toutefois que cette disposition a été reprise à différents endroits du projet de loi, à savoir au niveau de l'article II sous le point 4 sub l'article L. 234-45, ainsi qu'au niveau de l'article III sous l'article 29quater ou encore au niveau de l'article IV sous l'article 30quater.

Article 4 (ancien article 11)

Cet article propose que l'indemnité due en cas de congé parental puisse être cédée ou saisie pour couvrir notamment les frais d'entretien ou d'éducation des enfants ou encore les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti au parent lorsque le prêt est consenti pour la construction ou encore l'acquisition d'un logement familial.

D'après les auteurs du projet de loi sous rubrique, une telle réglementation aura pour effet de sauvegarder le caractère de mesure familiale du congé parental en évitant la menace de saisies de toutes catégories de créances tout en facilitant aux parents en congé parental la conclusion de certains prêts.

Le texte initial prévoyait que l'indemnité due en cas de congé parental pouvait être cédée ou saisie dans 5 hypothèses, notamment pour couvrir les prêts à la consommation accordés pour l'acquisition de biens nécessaires à la famille.

Dans son premier avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat avait marqué son accord à voir appliquer les dispositions de la loi modifiée de 1970 à l'indemnité due en cas de congé parental. Il s'était cependant demandé s'il était opportun d'apporter des limitations à cette application, dans la mesure où l'indemnité versée constitue un revenu de remplacement. Il avait notamment suggéré de supprimer le point 4° du texte initial relatif aux „*mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt à la consommation consenti au parent lorsque le prêt est destiné à financer l'acquisition de biens nécessaires à la famille*“, point dont la formulation a été jugée comme étant trop vague et ambiguë. Le Conseil d'Etat s'était in fine prononcé pour l'application pure et simple de la loi modifiée de 1970.

Pour les auteurs des amendements du 21 juillet 2005, et contrairement au Conseil d'Etat, il ne paraît pas indiqué de soumettre l'indemnité de congé parental sans restrictions au régime de la loi modifiée de 1970 en matière de saisies-arrêts. Ils ont rappelé que cette prestation a été instituée en tant que mesure de politique familiale. Elle est dans l'intérêt de la famille et plus particulièrement dans l'intérêt des enfants. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 se sont dès lors prononcés pour le maintien des restrictions tout en supprimant, en accord avec le Conseil d'Etat, l'exception relative aux prêts à la consommation.

La disposition sous rubrique n'a plus été modifiée par la suite, sauf en ce qui concerne la référence à l'article 8 qui figurait dans le texte initial et qui a été supprimée.

Articles 5 et 6

L'article 5 correspond à l'actuel article 12, alors que l'article 6 reprend les dispositions de l'article 11.

Au niveau de l'article 6 (article 11 actuel), il échet encore de noter que la référence à 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 a été remplacée par la référence suivante: „*en application de la loi budgétaire*“.

Article II

Cet article modifie le Code du travail à plusieurs endroits. Il y intègre plus précisément les dispositions relatives au congé parental accordé aux salariés du secteur privé.

Points 1, 2 et 3

Ces points viennent compléter les articles L. 122-1, L. 122-2 et L. 122-3 du Code du travail relatifs au contrat de travail à durée déterminée en les adaptant aux contraintes spécifiques des remplacements en cas de congé parental, afin de faciliter l'embauche compensatrice et augmenter ainsi l'effet du congé parental en termes d'emploi.

A noter que le texte du projet de loi dans sa version initiale n'entendait nullement apporter des modifications au régime du contrat de travail à durée déterminée. Ces précisions et modifications ont été apportées via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

Le point 1er vient compléter l'article L. 122-1 du Code du travail qui vise les hypothèses dans lesquelles un contrat à durée déterminée est possible en précisant que le remplacement ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais qu'il peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concerné du fait des réorganisations et mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence du salarié en congé parental. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont estimé utile de préciser à cet endroit le mécanisme de remplacement dit „en cascade“ en cas de congé parental.

Le point 2 précise au niveau de l'article L. 122-2 qu'en cas de remplacement indirect d'un salarié en congé parental, le contrat devra indiquer le nom du salarié absent, y compris si le remplacement s'effectue sur un autre poste.

Le point 3 vient compléter l'article L. 122-3 du Code du travail relatif à la durée du contrat de travail à durée déterminée. Les amendements du 21 juillet 2005 sont venus modifier le texte de l'article L. 122-3, en le complétant de deux nouveaux paragraphes, selon lesquels on peut omettre d'inscrire un terme fixe dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée en cas de congé parental. Le début du contrat peut être fixé avant le départ même du salarié à remplacer, et ce jusqu'à une durée maximale de trois mois avant le départ. La fin peut être fixée après le retour du salarié absent, et ce de nouveau jusqu'à une durée maximale de trois mois après la fin du congé parental.

Ces modifications ont été inspirées par la volonté des auteurs des amendements précités d'assouplir la durée du contrat à durée déterminée pour le remplaçant, afin de tenir compte des difficultés auxquelles se heurtent certains employeurs qui ont du mal à remplacer au pied levé un de leurs salariés sans période d'adaptation ou d'introduction au poste.

Point 4

Ce point vient intégrer les dispositions relatives au congé parental au niveau de la Section 6. „Congé parental“ du Chapitre IV, du titre III du livre II du Code du travail et modifie partant les articles L. 234-43 à L. 234-49.

Article L. 234-43 (ancien article 1er)

Cette disposition définit les conditions d'octroi du congé parental.

Comme il l'a été déjà précisé au niveau des considérations générales⁵, le Conseil d'Etat a formulé un certain nombre de critiques visant la lisibilité du texte du projet de loi et notamment de l'article sous rubrique. Le texte sous rubrique correspond en grande partie au texte arrêté par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 et tel que modifié in fine par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Le paragraphe (1) précise qu'il est institué un congé parental 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.

A noter que le Conseil d'Etat, dans son avis du 30 mars 2004, ne voit pas quel est l'intérêt de prévoir un renvoi à des dispositions particulières de la loi modifiée de 1985.

Or, cette condition, qui d'ailleurs n'est pas nouvelle puisqu'elle figure déjà actuellement au niveau de l'article 1er de la loi modifiée de 1999, est importante dans la mesure où elle garantit que les enfants ont la qualité de membres de la famille du demandeur, critère essentiel en droit communautaire. Elle a été partant maintenue dans le texte.

La condition concernant le versement des allocations familiales au demandeur a été assouplie via les amendements du 21 juillet 2005 en ce sens qu'il n'est plus exigé que les allocations soient versées effectivement entre les mains du demandeur. Il est rappelé qu'il s'agit d'une condition en relation avec l'enfant qui a un droit personnel aux allocations familiales.

⁵ Voir sous le point 2.3.1. Avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004 et amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005

Le paragraphe (1) énumère ensuite une série de conditions auxquelles le parent qui souhaite prétendre au congé parental doit répondre, et qui se recourent largement avec les conditions actuelles.

Il faut que le parent demandeur soit domicilié et réside de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires. Cette condition alternative, critiquée par le Conseil d'Etat dans son premier avis, évite l'octroi du congé parental dans toutes les hypothèses possibles. Elle a été partant maintenue dans le texte.

Il faut encore que le parent soit occupé légalement et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental sur un lieu de travail situé au Luxembourg auprès d'un même employeur établi dans notre pays. A noter que dans son premier avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat avait plaidé pour la suppression de ces conditions au motif qu'elles se dégagent indirectement de la condition d'affiliation. Ces conditions ont été néanmoins maintenues, la condition d'affiliation semblant insuffisante pour pallier à d'éventuels abus. Cette condition a été reformulée par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006.

A noter encore dans ce contexte que l'exigence au niveau de la condition d'occupation de l'existence d'un contrat de travail ou d'apprentissage permet d'exclure des revendications sur base d'un maintien de l'affiliation notamment en raison d'un remboursement de prestations en nature.

Parmi les conditions à remplir par le parent demandeur, on peut encore citer la condition selon laquelle le ou les enfants doivent être élevés dans le ménage du demandeur depuis la naissance ou l'adoption, si le congé parental est consécutif au congé de maternité ou d'accueil, ou du moins depuis la date prévue pour la notification de la demande dans le cadre du deuxième congé parental. A noter que cette condition ne figurait plus dans le texte coordonné annexé à l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont repris cette condition initiale.

In fine, le parent demandeur ne doit, en principe, exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental.

Le paragraphe (2) prévoit, entre autres, que la condition d'occupation et d'affiliation continue d'au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaut par une ou plusieurs interruptions n'excédant pas sept jours au total. Il dispose également que la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation.

A noter que ces dispositions relatives à l'atténuation de la condition d'occupation et d'affiliation continue en cas d'interruption et à la prise en compte de la période d'occupation en tant qu'auxiliaire ont été insérées au texte via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

Le paragraphe sous rubrique règle également la situation des salariés occupés auprès d'une entreprise établie au Luxembourg, mais détachés à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant respectivement détermine les règles applicables en cas de fusion d'entreprises ou de changement d'employeur.

Le paragraphe (3) définit la durée de travail mensuelle du parent salarié. Le texte tel qu'amendé en juillet 2005 prévoyait encore un alinéa 2, qui a été supprimé par voie d'amendements parlementaires en date du 9 décembre 2005. Cet alinéa définissait, d'une part, le contrat de travail à plein temps et, d'autre part, le contrat de travail à temps partiel. Suite aux modifications apportées par la Commission au niveau de l'alinéa 2 de l'article 2, il a fallu modifier également la disposition sous rubrique. Il est également renvoyé au commentaire de l'article L. 234-44, alinéa 2.

Le paragraphe (4) prévoit que les conditions particulières 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 lorsque le congé d'accueil a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

Art. L. 234-44 (ancien article 2)

Alinéa 1

Il fixe le principe selon lequel les parents ont droit à un congé parental de six mois par enfant.

Alinéa 2

Les parents peuvent opter, soit pour un congé à plein temps de six mois, soit, de l'accord du ou des employeurs, pour un congé à temps partiel de douze mois.

A noter que le texte initial réservait le droit au congé parental à temps partiel aux personnes occupant un poste à plein temps. Le Conseil d'Etat a supprimé cette disposition, puisque le texte annexé à son avis du 30 mars 2004 ne se réfère plus à la nature du contrat de travail. Le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois, qu'il soit titulaire d'un contrat de travail à plein temps ou à mi-temps.

Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont réintroduit cette disposition. Ils font valoir que dans la pratique, de nombreux congés parentaux à temps partiel sont accordés à des salariés ne travaillant qu'à mi-temps, alors que de telles pratiques ne sont pas conformes à l'objectif du congé parental. Pour des raisons d'équité et de proportionnalité, un emploi à temps partiel ne saurait, à leurs yeux, donner lieu à un congé à temps partiel.

Dans la mesure où en matière de droit du travail, les mêmes règles valent en général pour les deux types de contrats, la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse ne voit pas la raison pour laquelle il devrait en être autrement au niveau du congé parental. Elle donne à considérer que le congé parental a été introduit afin de renforcer les chances d'accès des femmes sur le marché du travail en leur permettant de faire un véritable choix. De manière plus générale, il doit permettre aux parents de trouver un meilleur équilibre entre leur vie familiale et professionnelle. En réservant le droit au congé parental à temps partiel aux personnes occupant un emploi à plein temps, on lèse les parents qui travaillent à mi-temps et qui souhaitent s'occuper de leurs enfants pendant une période importante de leur vie, notamment la première année. Ces parents doivent, soit se contenter d'un congé parental de six mois, soit s'arrêter de travailler s'ils souhaitent s'occuper de leurs enfants au-delà des six mois.

La Commission se prononce, à l'instar du Conseil d'Etat, pour la suppression de la disposition réservant expressis verbis le droit au congé parental à temps partiel aux parents occupant un emploi à plein temps et partant pour le maintien du texte de l'article 2, alinéa 2 tel qu'il résulte de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, texte qui n'opère aucune différenciation selon que le contrat de travail est à plein temps ou à mi-temps.

Dans la mesure où la Commission maintient le texte de l'article 2, alinéa 2 tel qu'il résulte de la loi précitée de 1999, la définition du contrat de travail à plein temps et celle du contrat à temps partiel deviennent superfétatoires. L'alinéa 2 du paragraphe (3) de l'article 1er tel qu'amendé en juillet 2005, qui définissait les différents contrats, a été d'ailleurs supprimé.

Alinéa 3

Cette disposition a trait aux naissances et adoptions multiples. Elle a été légèrement modifiée par rapport à la disposition actuelle afin de mieux s'adapter au texte.

Alinéa 4

Cet alinéa vise la cessation du congé avant terme. Il s'agit du texte actuel de l'alinéa 4 de l'article 2 complété de la référence à l'article L. 234-43.

A noter que dans sa version initiale, le texte entendait compléter le texte actuel d'une disposition réglant le calcul de la proratisation de l'indemnité due pour une fraction de mois. Cet ajout n'a pas été retenu au niveau de la disposition sous rubrique, mais une disposition réglant les modalités de calcul de l'indemnisation en cas de cessation du congé a été prévue au niveau de l'article 1er (7) sous Art. 1er.

Alinéa 5 (supprimé)

Le texte initial entendait encore compléter l'article sous rubrique d'une disposition énumérant les situations dans lesquelles la cessation du congé avant terme est à considérer comme une infraction et précisant les exceptions à ces situations.

Vues les critiques du Conseil d'Etat et notamment par rapport à sa suggestion de restructurer le texte du projet de loi et voir ainsi traitée la question de la restitution des indemnités dans le cadre des dispositions traitant de l'indemnisation, les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont inséré

l'alinéa 5 au niveau de l'article 8 après le paragraphe (5) devenu l'article 1er paragraphe (8) sub Art. 1er.

Article L. 234-45 (ancien article 3)

Le dispositif de cet article détermine les modalités du congé parental.

Les auteurs du projet de loi ont voulu y apporter certaines précisions par rapport au texte actuel. Il a été ainsi précisé que le bénéficiaire du congé parental est obligé de reprendre son emploi à l'expiration du congé parental. Les règles déterminant les droits des parents en cas de décès ont été également précisées.

Dans son avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat a suggéré d'opérer de manière générale une séparation entre le régime général et les dispositions particulières et de renvoyer les dispositions relatives à l'indemnisation à la partie du texte qui en traite.

Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont repris le nouvel ordre des paragraphes tel que suggéré par la Haute Corporation, tout en consacrant un nouveau paragraphe à l'interdiction du cumul simultané de deux congés à plein temps, en l'occurrence le paragraphe (2), en y intégrant le texte du paragraphe (4) qui règle la question du non-cumul en déterminant la priorité du droit.

Le texte du paragraphe (1) tel que proposé par le Conseil d'Etat a été complété par un renvoi au droit à la résiliation du contrat accordé au salarié par le Code du Travail.

Le paragraphe (2) a été également complété via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 au niveau des alinéas 1er et 3. Pour les auteurs des amendements précités, il convient de régler la situation du concours d'un congé parental au titre de la législation luxembourgeoise avec un congé parental au titre d'un régime non luxembourgeois. Il convient de prévenir le cumul simultané de deux congés. Il est ainsi notamment prévu qu'au cas où le congé parental au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la législation luxembourgeoise est reporté jusqu'à la fin du congé en cours sous réserve de la limite d'âge.

Le paragraphe (3) précise que le premier congé doit être consécutif au congé de maternité ou d'accueil.

Concernant l'alinéa 1er du paragraphe (3) sous rubrique, il échet de noter qu'il a fait l'objet d'un amendement gouvernemental en date du 1er juin 2006 en ce sens qu'il a été précisé que la perte du congé parental au cas où ce congé n'est pas pris consécutivement au congé de maternité fait perdre le droit au congé parental normal dans le chef du parent demandeur, ainsi que l'indemnité y afférente. Dans sa version telle que résultant des amendements du 21 juillet 2005, le texte en question ne visait que la perte du congé parental.

L'alinéa 2 a été ajouté au texte via les amendements du 1er juin 2006. Il concerne l'hypothèse des parents qui vivent seuls avec leurs enfants. Les auteurs des amendements du 1er juin 2006 ont repris l'exception déjà prévue au paragraphe (3) deuxième phrase dans sa version amendée du 21 juillet 2005 et ont précisé que les autres conditions légales doivent être remplies. En effet, le parent qui vit seul a la possibilité de prendre un congé parental à son choix, à savoir soit le congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil, soit le congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Concernant l'alinéa 3 du paragraphe sous examen, les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont estimé utile de reprendre la disposition fixant le début du congé parental qui peut être pris par un des parents au cas où l'autre parent n'a pas droit à un congé de maternité ou d'accueil. Il s'agit d'éviter des fixations arbitraires de la part de la CNPF.

Le paragraphe (4) introduit le congé parental non indemnisé de trois mois lorsque le parent n'a pas pris son congé parental consécutivement à son congé de maternité ou d'accueil. Cette disposition a été intégrée au texte par le biais des amendements du 1er juin 2006. A noter qu'au départ, il était prévu d'introduire cette nouvelle disposition au niveau de l'article 10 de la loi modifiée de 1999. Or, suite à la remarque du Conseil d'Etat selon laquelle le nouveau dispositif ne saurait être inséré au niveau des dispositions relatives à l'indemnisation du congé parental, ce dispositif a été introduit au niveau des articles relatifs aux modalités du congé parental. Il est également recommandé de se reporter au commentaire de l'article 3.

Le paragraphe (5) dispose que le deuxième congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Il est encore spécifié que la moitié des mois du congé doit être prise avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans.

A noter que le texte initial stipulait uniquement que le deuxième congé parental devait être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Il ne précisait pas si le congé devait être pris intégralement avant le 5e anniversaire de l'enfant ou s'il devait uniquement être entamé avant cette date. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont estimé nécessaire de préciser le texte initial en ce sens qu'il ressort de celui-ci que „le congé parental doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans“.

La Commission de la Famille, de l'Égalité des Chances et de la Jeunesse est d'avis que la précision apportée par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 n'est pas suffisante.

Par voie d'amendements parlementaires en date du 26 octobre 2005, elle décide de conférer à la disposition sous rubrique la teneur suivante:

„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.“

Pour la Commission parlementaire, cette modification se justifie, alors que la pratique a révélé des abus consistant à commencer le congé parental à une date très rapprochée du cinquième anniversaire de l'enfant, de sorte que la majeure partie du congé se situe au-delà des cinq ans de l'enfant et peut se prolonger, le cas échéant, jusqu'aux six ans de celui-ci. Cette modification a le mérite de mettre fin aux éventuels abus tout en continuant à garantir aux parents une certaine flexibilité.

A noter que l'expression „des mois“ vise évidemment la totalité de la durée légale maximale prévue pour le congé parental, étant entendu que le calcul de la durée du congé se fait toujours par mois civils entiers.

Les paragraphe (6) et (7) déterminent les droits des parents en cas de décès de l'enfant.

Le paragraphe (8) prévoit que les dispositions de l'article sous rubrique sont également applicables aux parents bénéficiaires d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois. A noter que ce paragraphe a été introduit par le Conseil d'Etat (avis du 30 mars 2004) et repris par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005, sauf que ceux-ci ont remplacé la notion de „congé de même nature“ par celle de „congé équivalent“ afin d'étendre le champ d'application de l'article sous rubrique aux situations dans lesquelles le parent soumis à un régime non luxembourgeois peut choisir entre plusieurs types de congé ayant une finalité identique ou similaire.

Le paragraphe (9) n'appelle pas d'observations particulières.

Article L. 234-46 (ancien article 4)

Cet article a trait aux délais de notifications des demandes en obtention du congé parental. Cette disposition a pour but de permettre à l'employeur de disposer de plus de temps pour mieux planifier les ressources de son personnel.

Le paragraphe (1) vise les délais à observer lorsque le parent décide de prendre un congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Dans sa version originale, le texte sous rubrique prévoyait que le parent qui souhaite exercer son droit au congé parental immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, doit notifier sa demande à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception deux mois avant le début du congé parental.

La Commission parlementaire a modifié le texte du paragraphe (1) afin de tenir compte de la situation particulière des parents adoptants qui ne connaissent pas d'avance la date exacte d'accueil de l'enfant.

Par amendements du 9 décembre 2005, la Commission a suggéré de libeller le paragraphe en question comme suit:

„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.

Selon cet amendement, le parent adoptant doit informer, par courrier recommandé avec accusé de réception, son employeur de son souhait d'exercer le congé parental avant le début du congé d'accueil.

La Commission est consciente du fait que cette modification aura pour conséquence de traiter les parents de manière différente au niveau des délais de notification à respecter, mais cette différence de traitement est, à ses yeux, parfaitement justifiée au vu des particularités des adoptions. Il échet de noter cependant que les droits des employeurs seront néanmoins respectés. En effet, le parent adoptant qui souhaite exercer le premier congé parental devra notifier sa demande avant le début du congé d'accueil. Dans la mesure où celui-ci est de huit semaines, c'est-à-dire de deux mois, le délai minimal de deux mois est respecté de toute manière. L'employeur aura le temps de s'organiser correctement.

Dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006, le Conseil d'Etat s'oppose à la modification envisagée d'avancer de deux mois la date de la notification à l'employeur de la demande pour le congé parental.

La Commission parlementaire ne suit pas le Conseil d'Etat sur ce point et décide de maintenir le texte tel qu'amendé.

Le paragraphe (2) concerne les délais de notification à observer par le parent qui souhaite prendre le deuxième congé parental. Ce délai passe de quatre à six mois.

Le paragraphe (3) dispose qu'un règlement grand-ducal précise les modalités d'application de la disposition sous rubrique.

A noter que le texte initial prévoyait encore un alinéa selon lequel le parent qui exerce une activité indépendante et qui souhaite prendre un congé parental est tenu de notifier sa demande à la CNPF en respectant les délais de notification. Cette disposition ne se retrouve plus dans le texte du paragraphe visé. A noter toutefois encore que l'article 1er paragraphe (2), qui règle la situation des travailleurs non salariés, prévoit, en son dernier alinéa que les délais de notification dans lesquels le parent exerçant une activité indépendante et qui entend prendre un congé parental, doit notifier le début du congé à la CNPF, pourra être déterminé via règlement.

Article L. 234-47 (ancien article 5)

L'employeur ne peut désormais plus refuser l'octroi du congé parental, à moins que la demande n'ait été faite dans les formes et délais prévus. A l'exception de cette hypothèse, l'employeur est obligé d'accorder le congé; il peut tout au plus demander le report de celui-ci et ce uniquement dans des conditions déterminées. Le paragraphe (2) de l'article sous examen précise encore les formes et délais pour la notification du report du congé sollicité.

Article L. 234-48 (ancien article 6)

Le paragraphe (1) définit l'étendue de la suspension du contrat de travail. Par rapport au texte actuel, il a été précisé que le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement pendant la durée du congé parental à temps partiel.

Le paragraphe (2) précise encore que pendant toute la durée du congé, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail, respectivement ne peut convoquer le salarié à l'entretien préalable. Une précision a été ajoutée au texte actuel, à savoir que ceci s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel.

Dans la mesure où désormais le contrat de travail est maintenu pendant toute la durée du congé, l'exception de l'échéance du contrat à durée déterminée, telle que prévue au niveau de l'actuel paragraphe (4), est supprimée.

A noter que par ailleurs l'actuel paragraphe (4) de même que l'actuel paragraphe (5) ont été remplacés.

Le projet de loi dans sa version initiale prévoyait déjà le remplacement de ces deux dispositions par les dispositions suivantes:

„(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(5) 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 (4), 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, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (5).“

Les paragraphes (4) et (5) précités ont été amendés en date du 21 juillet 2005. Le texte sous rubrique est celui proposé par les auteurs des amendements, sauf que certaines références à des textes de lois ont été modifiées, afin de tenir compte du réagencement du projet de loi.

Le paragraphe (4) règle l'hypothèse du parent salarié qui ne souhaite pas reprendre son emploi après l'expiration du congé parental. Il est tenu d'en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception conformément aux délais légaux prévus pour les démissions. Cette précision vise à assurer plus de sécurité juridique à l'employeur, qui doit faire face à l'absence de reprise du travail par un salarié bénéficiant d'un congé parental.

A noter que ce sont surtout les petites et moyennes entreprises qui ont revendiqué la mise en place d'une telle disposition qui leur assure une meilleure gestion prévisionnelle de leur main-d'oeuvre. En effet, l'absence du salarié après le congé parental, salarié sur lequel l'employeur pouvait se fonder légitimement, met souvent le chef d'entreprise dans une situation difficile au moment d'organiser le travail. Cela reste vrai, même si le contrat du remplaçant peut désormais être prolongé au-delà de la durée du congé parental à remplacer.

Pour donner plus de sécurité au chef d'entreprise (l'organisation relevant de son droit mais aussi de ses obligations), il semble légitime de demander au salarié d'informer au moins son employeur s'il ne souhaite pas reprendre le travail à l'expiration du congé parental. D'un autre côté, il faut laisser assez de temps et de flexibilité au salarié pour prendre sa décision au sujet de la reprise du travail. Imposer au salarié le respect des délais en cas de démission semble constituer un bon compromis.

Il échet de souligner que cette nouvelle disposition ne change rien aux principes juridiques inhérents au congé parental: le contrat n'est pas résilié de plein droit à l'expiration du congé parental en cas de non-reprise du travail. Le but du congé en question est précisément de maintenir l'emploi des personnes bénéficiant d'une suspension du travail (congé parental) et non de préparer un départ progressif du marché de l'emploi.

Le délai de préavis court au plus tôt à partir du premier jour de la reprise de travail. Il en résulte, et c'est important de le noter, qu'en principe le salarié doit se rendre à son travail le jour fixé pour la reprise, alors que la dispense éventuelle de service ne peut être accordée que suite à la notification en bonne et due forme de la démission.

Finalement, le texte précise au niveau du paragraphe (5) que le défaut de reprendre le travail sans information, respectivement sans respecter la formalité du préavis légal est à considérer comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. Les tribunaux auront à apprécier si l'absence de reprise du travail était justifiée par un motif grave et légitime.

En résumé, le présent amendement, combiné aux amendements sur la prolongation possible des contrats à durée déterminée des remplaçants, clarifie la situation juridique tout en réglant mieux le déroulement pratique du départ et du retour du salarié bénéficiant du congé.

Le paragraphe (6) règle la situation du salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, respectivement celle de l'apprenti. Il correspond en partie à l'actuel paragraphe (5).

Le paragraphe (7) reprend les dispositions de l'actuel paragraphe (6) sauf qu'il précise que l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié.

Le paragraphe (8) prévoit que la période de congé parental est prise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit aux indemnités de chômage.

Deux nouveaux paragraphes ont été ajoutés par voie d'amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005, à savoir les paragraphes (10) et (11), et ce afin de garantir l'employabilité des bénéficiaires salariés.

Le paragraphe (10) rappelle la disposition de l'article L. 162-12, paragraphe (5) qui a introduit l'obligation pour les employeurs d'ouvrir les mesures de formation aux salariés absents par suite d'une suspension du travail. Il paraît justifié, pour avoir une approche cohérente et globale dans le cadre du congé parental, de reprendre cette disposition ici, alors qu'elle constitue un aspect du paquet de mesures „employabilité“ possibles aux termes du présent amendement.

Le paragraphe (11) va plus loin, alors qu'il prévoit que l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, dans un avenant au contrat de travail, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, notamment des réunions de services, mais aussi des formations continues.

L'ajout de ces paragraphes répond à la revendication de nombreux employeurs, mais également de certaines organisations féminines, de prévoir la possibilité pour les travailleurs en congé parental de maintenir leur lien avec l'entreprise. L'expérience montre en effet que les personnes qui rentrent après une suspension du travail, sans avoir gardé un minimum de liens avec leur entreprise, se heurteront, en dépit des textes juridiques anti-discrimination, à certains problèmes d'ailleurs objectifs ou parfaitement objectivables à leur retour.

D'une part, ces personnes n'auront pas pu suivre l'évolution de la culture d'entreprise, ni d'ailleurs des techniques ou de l'organisation de celle-ci. D'autre part, ils perdent le contact avec les collaborateurs, la hiérarchie, etc. Même si la loi leur garantit de retrouver leur emploi, la reprise et la continuation de la carrière sera difficile, sur une base de connaissances le cas échéant périmée. Il paraît donc être utile, tant dans l'intérêt des travailleurs que des employeurs, de mettre en place un système permettant au travailleur de garder le contact avec l'entreprise, de se tenir au courant des évolutions importantes dans le cadre de cette entreprise, de maintenir des liens avec les collègues, la direction et les clients.

Il est vrai que l'actuel article L. 162-12 paragraphe (5) du Code du travail oblige d'ores et déjà l'employeur de donner accès aux mesures de formation à leurs salariés absents en raison d'une suspension du travail, mais aux yeux des auteurs des amendements du 21 juillet 2005, cette disposition seule n'a pas paru satisfaisante. Il ne faut pas oublier que, d'une part, cette disposition n'appréhende que le cas où le salarié est demandeur et non celui de l'employeur qui peut vouloir que son salarié participe à des mesures de formation et, d'autre part, elle se limite à des mesures de formation sans tenir compte d'autres formes de participation à la vie de l'entreprise.

Par ailleurs, la pratique montre que seuls les accords négociés sur une base volontaire et qui tiennent compte des besoins et des intérêts de chaque partie fonctionnent. C'est pourquoi, il a été retenu de prévoir, à côté du paragraphe (10), un paragraphe (11) selon lesquels les contacts du salarié avec l'entreprise pourront être fixés dans le cadre d'un avenant ad hoc au contrat de travail négocié entre les parties concernées.

Le travailleur bénéficie d'une quadruple protection:

- les mesures d'employabilité par le maintien du contact et/ou des formations ne peuvent être prévues que d'un commun accord;
- elles ont lieu sur une base purement volontaire;
- elles ne peuvent pas comporter une obligation cachée ou ouverte de participer au travail normal de l'entreprise, ni au travail engendré par des surcroûts de travail;
- le travailleur peut unilatéralement et *ad nutum* mettre fin à l'accord précité faisant partie d'un avenant ad hoc au contrat de travail.

Article L. 234-49 (ancien article 7)

Les modalités applicables en cas d'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou d'accueil sont précisées.

Le texte du paragraphe (2) a été modifié, afin de tenir compte des griefs de la Commission européenne qui reproche au texte actuel de porter préjudice aux femmes en ne prévoyant pas la possibilité

de rattacher la fraction du congé parental non pris au nouveau congé parental, écourtant ainsi leur congé parental par rapport à celui pris par les hommes.

A noter que dans sa version actuelle ledit paragraphe dispose: „*En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.*“

Le projet de loi dans sa version initiale entendait modifier ce paragraphe comme suit:

„*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 se substitue au congé parental qui prend fin. La dernière mensualité de l'indemnité définie à l'article 8 est versée au prorata de la fraction de mois précédant le congé de maternité. Toutefois, le bénéficiaire peut demander le report de la fraction du congé parental restant à courir sur la durée initiale. Cette fraction est alors rattachée au congé parental pris par le même bénéficiaire à l'occasion de la nouvelle naissance.*“

Etant donné que ce texte ne satisfaisait toujours pas aux exigences de la Commission européenne, une nouvelle proposition de texte a été formulée dans le cadre des amendements du 21 juillet 2005. Le nouveau texte rattache directement au nouveau congé de maternité la fraction du congé parental qui a été interrompue par ce congé.

Article III

Cet article vient remplacer l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et introduit à la place six nouveaux articles, à savoir l'article 29bis (nouveau), 29ter, 29quater, 29quinquies, 29sexies et 29septies.

Ces articles traduisent les dispositions des articles L. 234-43 à L. 234-49 tels qu'ils résultent de l'article II précédent au niveau de la loi modifiée du 16 avril 1979 précitée.

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des dispositions figurant sous l'article II.

Article IV

Cet article vient traduire au niveau de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux les dispositions des articles L. 234-43 à L. 234-49 tels qu'ils résultent de l'article II précédent. A cet effet, il remplace l'article 30bis par de nouveaux articles, à savoir l'article 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies, 30sexies et 30septies.

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des dispositions figurant sous l'article II.

Article V

Cet article vient modifier à plusieurs endroits la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant sur la caisse nationale des prestations familiales.

Il est ainsi ajouté un treizième alinéa nouveau à l'article 6 de la loi précitée selon lequel le système d'archivage électronique mis en place par la CNPF est considéré comme un archivage légal et les images électroniques archivées sur un support numérique dans le cadre du système de gestion électronique ont la même valeur probante que les documents papiers.

L'article 23 de la même loi de 1985 a été complétée par un quatrième alinéa selon lequel 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 postal sur le compte indiqué par l'attributaire ou par assignation postale à son domicile est réputé fait avec effet libératoire.

Cette disposition a pour effet de prévenir d'éventuels abus et protéger la caisse contre des revendications aberrantes. Il échet de noter dans ce contexte que dans la pratique, l'acheminement à bonne destination des prestations familiales et de l'indemnité de congé parental devient de plus en plus difficile, surtout à l'étranger. Dans la mesure où les paiements à l'étranger libellés à l'adresse du destinataire sont systématiquement convertis en chèques par les banques de correspondance, il n'est pas rare que ces chèques soient encaissés par des tiers à l'aide de fausses pièces d'identité. La disposition sous rubrique permettra de mettre un terme à de telles situations.

Article VI

Cet article vise à compléter l'énumération figurant à l'article 2 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Les termes „*le*

congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

Articles VII et VIII

Ces articles ont trait aux dispositions transitoires et finales.

Elles furent introduites par voie d'amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

L'article VII précise que les nouvelles dispositions s'appliquent aux congés parentaux dont la demande a été introduite après l'entrée en vigueur de la présente loi, alors que les congés demandés antérieurement restent soumis aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, sauf en ce qui concerne le paragraphe (2) de l'article L. 234-49 du Code du travail, ainsi que les dispositions des législations visées aux articles III et IV qui s'appliquent aux congés en cours. Cette dernière précision résulte du texte tel que proposé par le Conseil d'Etat dans le cadre de son avis complémentaire du 24 octobre 2006.

L'article VIII entend apporter une réponse à l'exécution de l'arrêt de la Cour de justice CE du 14 avril 2005 dans une affaire C-519/03, recours en manquement de la Commission contre le Luxembourg, qui reproche au Luxembourg d'exclure du bénéfice du congé parental, les parents d'enfants nés ou adoptés avant le 31 décembre 1998, mais qui n'avaient pas atteint l'âge de cinq ans au moment de l'entrée en vigueur de la loi de 1999.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse recommande en sa majorité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 5161 dans la teneur qui suit:

*

TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

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;**
- 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

Art. Ier. Les articles 1er à 12 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont remplacés par les dispositions suivantes:

„Chapitre Premier.– Le congé parental

Art. 1er. (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-49 du Code du travail, 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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.

L'indemnité n'est pas due en cas d'attribution d'un congé parental en application des articles L. 234-45, paragraphe 4 du Code du travail, 29quater, paragraphe 4, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

(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 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, à condition

- qu'il soit domicilié et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental à ce titre en application de l'article 1er, sous 4, 5 et 10 du Code des assurances sociales;
- qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins à partir de la date prévue à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2 pour la notification du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant;
- 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 ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail.

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.

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, alinéa 1, sous 4 et 5 du Code des assurances sociales.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 et L. 234-45 du Code du travail. Elles peuvent être précisées par règlement grand-ducal. Le même règlement peut déterminer les délais dans lesquels 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 et en rapporter la preuve.

(3) 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 1er 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.

(4) 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.

(5) L'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. 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.

(6) L'indemnité est suspendue pendant la période nécessaire pour la protection de la sécurité ou de la santé de la femme enceinte ou allaitante prévue à l'article L. 334-4, paragraphe 5 du Code du travail.

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

(8) Toutefois, en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1er, et L. 234-45, paragraphe 1er, première phrase, du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er et 29quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1er et 30quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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. Toutefois, 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 restant 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.

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

Art. 2. (1) Le paiement de l'indemnité 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 consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil 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 en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début du congé de maternité en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins six mois avant le début du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(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 cinq 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 consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, 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 prévue à l'article 1er. Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplémentaire 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 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 d'attribution 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.

(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. 3. (1) L'indemnité accordée pour le congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil 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 deux ans de l'enfant, les mensualités de l'indemnité déjà versées donnent lieu à restitution. En cas de cumul avec une allocation d'édu-

cation 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 (pris en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(4) L'indemnité accordée pour le congé pris (en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant 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 correspondant 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.

Art. 4. L'indemnité 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. 5. 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. 6. (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 en application de la loi budgétaire.

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."

Art. II. 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 1er 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 1er:

„(2) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter 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 débuter 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.“

4. Au livre II, titre III, chapitre IV, la Section 6. „Congé parental“ prend la teneur suivante:

„Art. L. 234-43. (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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'un même employeur légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg, moyennant 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'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective de travail et est détenteur d'un tel 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, alinéa 1, sous 1, 2, 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 L. 234-45, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article L. 234-46, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article L. 234-45, 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 contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er 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 1er, alinéa 2, deuxième 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. 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 à l'article L. 234-56 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. L. 234-44. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, 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.

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 L. 234-43 cesse d'être remplie.

Art. L. 234-45. (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 L. 124-4 et L. 124-13.

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 L. 234-43, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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, 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. L. 234-46. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, 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 L. 234-45, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. L. 234-47. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article L. 234-46. 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 L. 234-45, paragraphe 7.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article L. 234-46, 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 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 quinze 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 quatre 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 deux 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 quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six 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.

Art. L. 234-48. (1) Pendant la durée du 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 du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article L. 234-46, paragraphes 1er 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 L. 124-2. 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 L. 124-4, alinéa 2.

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 L. 234-45, paragraphe 3, alinéa 1, première 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 L. 234-46 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 L. 234-45, paragraphe 5.

(7) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié 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 L. 234-43, paragraphe 1er, alinéa 2, deuxième 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 L. 162-12, paragraphe 5, 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 du paragraphe 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. L. 234-49. (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. III. L'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. 29bis. (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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration publique ou d'un même établissement public pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre 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 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 29quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 29quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce

qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, 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'administration en vertu de la loi.

(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 conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue 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 prise 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 l'article 29, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. 29ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis 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.

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 29bis cesse d'être remplie.

Art. 29quater. (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.

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 29bis, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, 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 29quater, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 29sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 29quinquies. 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 29quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 29quinquies, 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 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 l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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 quatre 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 à l'agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l'agent 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 administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29septies. (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.

L'article 29ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 29octies."

Art. IV. L'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. 30bis. (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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre 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 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 30quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 30quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 30quater, 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'administration en vertu de la loi.

(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 conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue 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 l'article 30, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. 30ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis 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.

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 30bis cesse d'être remplie.

Art. 30quater. (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.

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 30bis, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, 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 30quater, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 30sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 30quinquies. 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 30quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 30quinquies, 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 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 l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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 quatre semaines. Lorsque l'agent 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 à l'agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l'agent 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 administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30septies. (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.

L'article 30ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 30octies."

Art. V. 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, il est ajouté un treizième alinéa nouveau, libellé comme suit:

„Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique 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 quatrième alinéa 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. VI. A l'article 2, sub (I) „organisme de sécurité sociale“ de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, les termes „le congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

Dispositions transitoires et finales

Art. VII. 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 le paragraphe 2 de l'article L. 234-49 du Code du travail ainsi qu'aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV qui s'appliquent aux congés parentaux en cours à cette date.

Art. VIII. (1) Par dérogation à la condition d'âge prévue à l'article L. 234-43, 1. du Code du travail, et sous réserve des paragraphes 2 et 3, les dispositions de l'article L. 234-43, de l'article L. 234-45, de l'article L. 234-46, paragraphe 2, ainsi que des articles L. 234-48 et L. 234-49 du Code du travail 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 cinq 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 L. 234-46 du Code du travail, 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.

(5) Les dérogations prévues au présent article s'appliquent par analogie par rapport aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV.

(6) Le congé parental accordé en application du présent article ne donne pas lieu à indemnisation.

Luxembourg, le 5 décembre 2006

Le Rapporteur,
Jean-Paul SCHAAF

La Présidente,
Marie-Josée FRANK

5161/18

N° 5161¹⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

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

(13.12.2006)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous informer que, suite à un entretien téléphonique entre des fonctionnaires de nos deux institutions, il y a eu lieu de redresser une erreur matérielle concernant l'article VIII (1) tel que proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006.

En effet, il convient de remplacer „a)“ par „1.“ et de lire le début de l'article en question comme suit:

„**Art. VIII.**– (1) Par dérogation à la condition d'âge prévue à l'article L. 234-43, **1.** du Code du travail, et sous réserve des paragraphes 2 et 3, les dispositions de l'article L. 234-43, de l'article L. 234-45, de l'article L. 234-46, paragraphe 2, ainsi que des articles L. 234-48 et L. 234-49 du Code du travail peuvent être invoquées ...“.

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/19

N° 5161¹⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

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

(20.12.2006)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous informer que dans le document parlementaire No 5161¹⁷, il y a lieu de redresser l'erreur matérielle suivante: au paragraphe 2 de l'article L. 234-46 (Article II.), de l'article 29quinquies. (Article III.) et de l'article 30quinquies. (Article IV.), il y a lieu de remplacer à chaque fois le chiffre „4“ par le chiffre „5“, de sorte que le paragraphe 2 de chacun de ces articles se lit comme suit:

1. Article II.

Art. L. 234-46.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 5, 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.

2. Article III.

Art. 29quinquies.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 5, 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. Article IV.

Art. 30quinquies.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, paragraphe 5, 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.

*

NOUVELLE VERSION DU TEXTE

(18.12.2006)

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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Art. 1er. Les articles 1er à 12 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont remplacés par les dispositions suivantes:

„Chapitre premier.– Le congé parental

Art. 1er. (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-49 du Code du travail, 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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.

L'indemnité n'est pas due en cas d'attribution d'un congé parental en application des articles L. 234-45, paragraphe 4 du Code du travail, 29quater, paragraphe 4, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

(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 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, à condition

- qu'il soit domicilié et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental à ce titre en application de l'article 1er, sous 4, 5 et 10 du Code des assurances sociales;
- qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins à partir de la date prévue à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2 pour la notification du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant;

- 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 ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail.

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.

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, alinéa 1, sous 4 et 5 du Code des assurances sociales.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 et L. 234-45 du Code du travail. Elles peuvent être précisées par règlement grand-ducal. Le même règlement peut déterminer les délais dans lesquels 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 et en rapporter la preuve.

(3) 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 1er 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.

(4) 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.

(5) L'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. 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.

(6) L'indemnité est suspendue pendant la période nécessaire pour la protection de la sécurité ou de la santé de la femme enceinte ou allaitante prévue à l'article L. 334-4, paragraphe 5 du Code du travail.

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

(8) Toutefois, en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1er, et L. 234-45, paragraphe 1er, première phrase, du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er et 29quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1er et 30quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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. Toutefois, 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 restant 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.

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

Art. 2. (1) Le paiement de l'indemnité 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 consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil 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 en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début du congé de maternité en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins six mois avant le début du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(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 cinq 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 consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, 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 prévue à l'article 1er. Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplémentaire 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 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 d'attribution 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.

(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. 3. (1) L'indemnité accordée pour le congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil 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 deux 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 (pris en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(4) L'indemnité accordée pour le congé pris (en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant 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 correspondant 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.

Art. 4. L'indemnité 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. 5. 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. 6. (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 en application de la loi budgétaire.

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.“

Art. II. 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 1er 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 1er:

„(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.“

4. Au livre II, titre III, chapitre IV, la Section 6. „Congé parental“ prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-43.** (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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d’un même employeur légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg, moyennant 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’entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective de travail et est détenteur d’un tel 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, alinéa 1, sous 1, 2, 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 L. 234-45, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l’article L. 234-46, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l’article L. 234-45, 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 contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d’occupation requise par le paragraphe 1er 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 1er, alinéa 2, deuxième 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. 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 à l’article L. 234-56 a été indemnisé par l’autorité ou l’organisme compétent.

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

Art. L. 234-44. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, 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.

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 L. 234-43 cesse d'être remplie.

Art. L. 234-45. (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 L. 124-4 et L. 124-13.

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 L. 234-43, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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, 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. L. 234-46. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, 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 L. 234-45, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 5 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. L. 234-47. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article L. 234-46. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans la forme et délai prévus, sauf dans les cas visés à l'article L. 234-45, paragraphe 7.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article L. 234-46, 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 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 quinze 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 quatre 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 deux 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 quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six 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.

Art. L. 234-48. (1) Pendant la durée du 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 du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article L. 234-46, paragraphes 1er 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 L. 124-2. 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 L. 124-4, alinéa 2.

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 L. 234-45, paragraphe 3, alinéa 1, première 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 L. 234-46 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 L. 234-45, paragraphe 5.

(7) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié 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 L. 234-43, paragraphe 1er, alinéa 2, deuxième 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 L. 162-12, paragraphe 5, 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 du paragraphe 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. L. 234-49. (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. III. L'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. 29bis. (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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration publique ou d'un même établissement public pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre 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 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 29quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 29quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, 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'administration en vertu de la loi.

(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 conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue 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 prise 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 l'article 29, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. 29ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis 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.

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 29bis cesse d'être remplie.

Art. 29quater. (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.

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 29bis, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, 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 29quater, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 5, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 29sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 29quinquies. 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 29quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 29quinquies, 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 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 l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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 quatre 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 à l'agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l'agent 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 administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29septies. (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.

L'article 29ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 29octies."

Art. IV. L'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. 30bis. (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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre 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 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 30quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 30quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 30quater, 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'administration en vertu de la loi.

(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 conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue 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 l'article 30, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. 30ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis 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.

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 30bis cesse d'être remplie.

Art. 30quater. (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.

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 30bis, paragraphe 1er.

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 1 du présent paragraphe, 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 neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 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 trois mois.

(5) 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.

(6) 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 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, 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 30quater, 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 qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, paragraphe 5, 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) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 30sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 30quinquies. 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 30quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 30quinquies, 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 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 l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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 quatre semaines. Lorsque l'agent 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 à l'agent dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande de l'agent 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 administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30septies. (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.

L'article 30ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 30octies."

Art. V. 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, il est ajouté un treizième alinéa nouveau, libellé comme suit:

„Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique 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 quatrième alinéa 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. VI. A l'article 2, sub (I) „organisme de sécurité sociale" de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, les termes „le congé parental" sont ajoutés entre les termes „chômage" et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales".

Dispositions transitoires et finales

Art. VII. 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 le paragraphe 2 de l'article L. 234-49 du Code du travail ainsi qu'aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV qui s'appliquent aux congés parentaux en cours à cette date.

Art. VIII. (1) Par dérogation à la condition d'âge prévue à l'article L. 234-43, 1. du Code du travail, et sous réserve des paragraphes 2 et 3, les dispositions de l'article L. 234-43, de l'article L. 234-45, de l'article L. 234-46, paragraphe 2, ainsi que des articles L. 234-48 et L. 234-49 du Code du travail 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 cinq 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 L. 234-46 du Code du travail, 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.

(5) Les dérogations prévues au présent article s'appliquent par analogie par rapport aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV.

(6) Le congé parental accordé en application du présent article ne donne pas lieu à indemnisation.

*

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/20

N° 5161²⁰**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

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;**
- 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

* * *

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

(21.12.2006)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de me référer à vos dépêches des 13 et 20 décembre 2006 par lesquelles vous me communiquez des changements d'ordre rédactionnel apportés par la commission parlementaire à l'endroit des articles II, III, IV et VIII du projet de loi sous rubrique.

Ces corrections purement matérielles ne donnent pas lieu à observation et n'appellent dès lors pas d'avis complémentaire de la part du Conseil d'Etat.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

Le Président du Conseil d'Etat,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5161/21

N° 5161²¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(22.12.2006)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 15 décembre 2006 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 13 décembre 2006 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 30 mars 2004 et 24 octobre 2006;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 22 décembre 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5161

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 242

29 décembre 2006

Sommaire

CONGE PARENTAL

Loi du 22 décembre 2006 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;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. page **4838**