



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6467

Projet de loi portant modification

- du Code du Travail
- 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

Date de dépôt : 17-08-2012

Date de l'avis du Conseil d'État : 22-03-2013

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
26-06-2013	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
17-08-2012	Déposé	6467/00	<u>6</u>
11-10-2012	Avis du Conseil d'Etat (9.10.2012)	6467/01	<u>14</u>
16-10-2012	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (8.10.2012)	6467/02	<u>19</u>
25-10-2012	Avis de la Chambre de Commerce (17.10.2012)	6467/03	<u>22</u>
08-11-2012	Avis de la Chambre des Salariés (25.10.2012)	6467/04	<u>25</u>
25-01-2013	Avis de la Chambre des Métiers (17.1.2013)	6467/05	<u>28</u>
31-01-2013	Amendements gouvernementaux 1) Dépêche de la Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (29.1.2013) 2) Texte et commentaire des amendements gouvernementaux [...]	6467/06	<u>31</u>
20-02-2013	Avis complémentaire de la Chambre des Salariés (6.2.2013)	6467/07	<u>39</u>
04-03-2013	1) Avis complémentaire de la Chambre de Commerce (18.2.2013) 2) Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (19.2.2013)	6467/08	<u>44</u>
22-03-2013	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (22.3.2013)	6467/09	<u>49</u>
15-04-2013	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances	6467/10	<u>54</u>
03-05-2013	Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat (30.4.2013)	6467/11	<u>59</u>
07-05-2013	Rapport de commission(s) : Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances Rapporteur(s) :	6467/12	<u>62</u>
14-05-2013	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°32 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6467	<u>71</u>
07-06-2013	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (07-06-2013) Evacué par dispense du second vote (07-06-2013)	6467/13	<u>74</u>
27-06-2013	Avis du Comité du Travail Féminin	6467/14	<u>77</u>
07-05-2013	Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances Procès verbal (16) de la reunion du 7 mai 2013	16	<u>80</u>
09-04-2013	Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances Procès verbal (13) de la reunion du 9 avril 2013	13	<u>83</u>
29-01-2013	Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances Procès verbal (08) de la	08	<u>89</u>

Date	Description	Nom du document	Page
	reunion du 29 janvier 2013		
20-11-2012	Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances Procès verbal (03) de la reunion du 20 novembre 2012	03	<u>110</u>
24-06-2013	Publié au Mémorial A n°104 en page 1566	6467	<u>133</u>

Résumé

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- 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

Le projet de loi a pour objet de transposer la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats) et abrogeant la directive 96/34/CE.

La directive 96/34/CE avait été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Les auteurs du projet de loi sous rubrique prennent soin de relever que lors de la transposition de cette directive, le législateur luxembourgeois était allé au-delà des exigences minima que cette directive prévoyait, puisque la durée du congé parental prévue dans la législation luxembourgeoise était de six mois, tandis que la durée minimale proposée par la directive n'était que de trois mois.

L'objet de la directive 2010/18/UE consiste à conférer des effets juridiques à l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu en date du 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens susmentionnés. Cet accord-cadre remplace celui conclu en date du 14 décembre 1995, dont les effets juridiques étaient réglés par la directive 96/34/CE.

L'accord révisé allonge d'un mois le congé parental des travailleurs des deux sexes en le faisant passer de trois mois minimum à quatre mois minimum. Par ailleurs, l'accord-cadre révisé tend encore à faciliter le retour des travailleurs au travail après la fin du congé parental, en leur accordant un droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail, soit par un aménagement de l'horaire, soit par un aménagement du rythme de travail.

Le projet de loi entend intervenir à deux niveaux:

- porter de trois à quatre mois la durée du droit à congé non indemnisé du parent qui n'a pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, mais remplissant par ailleurs les autres conditions du congé parental;
- attribuer au salarié du secteur privé, aux agents de l'Etat et à ceux du secteur communal le droit de demander à son employeur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une durée déterminée. L'employeur doit examiner cette demande et y répondre en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du demandeur. Si la demande est rejetée, ce rejet doit être motivé.

6467/00

N° 6467

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

(Dépôt: le 17.8.2012)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (7.8.2012).....	1
2) Texte du projet de loi.....	2
3) Exposé des motifs	2
4) Commentaire des articles	5

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration est autorisée à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification

- du Code du travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Cabasson, le 7 août 2012

*La Ministre de la Famille
et de l'Intégration,*

Marie-Josée JACOBS

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

- 1° A l'article L.234-45 paragraphe 4 du Code du travail, le terme „loi“ est remplacé par le terme „section“ et les termes „de trois mois“ sont remplacés par les termes „de quatre mois“.
- 2° L'article L.234-48 est complété par un paragraphe (12) nouveau libellé comme suit:

„(12) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.“

Art. II. La loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

Article unique: A l'article 29quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.

Art. III. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

- 1° Il est ajouté à l'article 30ter un nouvel alinéa libellé comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de motiver son rejet.“

- 2° A l'article 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.

*

EXPOSE DES MOTIFS

Lors de l'introduction du congé parental par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, le législateur est allé bien au-delà d'une transposition de minima de la directive 96/34/CE portant application de l'accord-cadre du 14 décembre 1995.

Il s'ensuit qu'à l'heure actuelle, le Grand-Duché de Luxembourg dispose d'une législation avantageuse en matière de congé parental, comportant l'octroi d'un droit individuel à un congé parental indemnisé pour chaque père et mère pour une durée de six mois dont l'aménagement peut se faire à temps plein ou à temps partiel.

En ce qui concerne l'évolution du congé parental depuis son introduction en 1999 on constate que:

1. le congé parental est en augmentation constante pour les femmes et pour les hommes
2. sur le total des congés parentaux les femmes sont plus nombreuses à bénéficier du congé parental que les hommes (76% des bénéficiaires du congé parental en 2010 sont des femmes)
3. sur le total des congés parentaux accordés depuis 1999, la proportion des hommes bénéficiaires du congé parental a augmenté de 6% en 1999 à 24% en 2010
4. les femmes sont plus nombreuses à demander le 1er congé tandis que les hommes sont plus nombreux à demander le deuxième congé parental suite à la naissance d'un enfant
5. les hommes sont plus enclins à demander le 2ème congé parental à temps partiel, tandis que les femmes sont plus enclines à demander le 1er congé parental à temps plein.

Données statistiques sur le congé parental

<i>Année</i>	<i>Femmes 1er congé temps partiel</i>	<i>Femmes 1er congé plein temps</i>	<i>Femmes 2ème congé temps partiel</i>	<i>Femmes 2ème congé plein temps</i>
1999	329	994	13	7
2000	571	1.136	35	34
2001	671	1.215	67	29
2002	691	1.260	69	53
2003	767	1.376	81	77
2004	790	1.365	87	83
2005	809	1.516	93	93
2006	843	1.546	100	99
2007	798	1.487	102	79
2008	911	1.615	148	100
2009	1.044	1.637	141	100
2010	1.115	1.806	144	87
<i>Année</i>	<i>Hommes 1er congé temps partiel</i>	<i>Hommes 1er congé plein temps</i>	<i>Hommes 2ème congé temps partiel</i>	<i>Hommes 2ème congé plein temps</i>
1999	26	34	5	25
2000	42	37	66	90
2001	42	33	124	116
2002	47	57	208	186
2003	42	49	289	232
2004	50	57	304	237
2005	51	45	362	249
2006	62	43	367	277
2007	63	48	310	281
2008	64	60	444	253
2009	59	47	489	299
2010	63	47	551	315
<i>Année</i>	<i>Femmes total 1er congé</i>	<i>Femmes total 2ème congé</i>	<i>Hommes total 1er congé</i>	<i>Hommes total 2ème congé</i>
1999	1.323	20	60	30
2000	1.707	69	79	156
2001	1.886	96	75	240
2002	1.951	122	104	394
2003	2.143	158	91	521
2004	2.155	170	107	541
2005	2.325	186	96	611
2006	2.389	199	105	644
2007	2.285	181	111	591
2008	2.526	248	124	697
2009	2.681	241	106	788
2010	2.921	231	110	866

<i>Année</i>	<i>Femmes total plein temps</i>	<i>Femmes total temps partiel</i>	<i>Hommes total plein temps</i>	<i>Hommes total temps partiel</i>
1999	1.001	342	59	31
2000	1.170	606	127	108
2001	1.244	738	149	166
2002	1.313	760	243	255
2003	1.453	848	281	331
2004	1.448	877	294	354
2005	1.609	902	294	413
2006	1.645	943	320	429
2007	1.566	900	329	373
2008	1.715	1.059	313	508
2009	1.737	1.185	346	548
2010	1.893	1.259	362	614

Le présent projet de loi a pour objet la transposition de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par Businessseurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, ci-après appelée directive.

La directive a pour objet de conférer des effets juridiques à l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu en date du 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens (BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES). Cet accord remplace celui conclu en date du 14 décembre 1995. La directive 96/34/CE qui conférerait des effets juridiques au premier accord est abrogée.

L'accord révisé prolonge d'un mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes en faisant passer la durée minimale du congé parental de 3 mois à 4 mois. Par ailleurs, l'accord apporte plusieurs améliorations et clarifications relatives à l'exercice du droit au congé parental. Il a pour objet de faciliter le retour au travail après le congé en octroyant aux travailleurs le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail. La directive a pour objectif de contribuer à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale et à l'instauration d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La directive énonce les normes minimales de base tout en laissant aux Etats membres la possibilité d'adopter des normes plus favorables s'ils le souhaitent.

La directive 2010/18/UE doit être transposée dans notre droit interne au plus tard pour le 8 mars 2012.

Par courriers en date du 15 avril 2010 et du 15 octobre 2010, la ministre ayant la Famille dans ses attributions s'est adressée au Premier ministre en vue de la saisine du Conseil économique et social, afin de réaliser une transposition de la directive dans les délais. Comme le Conseil économique et social n'a toujours pas rendu son avis, le Gouvernement anticipant les difficultés de transposer la directive dans les délais a fait application de l'article 3 sous 2 de la directive permettant à un Etat membre d'obtenir la prolongation maximale du délai de transposition pour une année entière, qui expirera en date du 8 mars 2013.

Entre-temps les partenaires sociaux se sont manifestés par un courrier daté du 15 février 2012 en invitant le Gouvernement à prendre l'initiative d'élaborer une proposition de texte sans attendre l'avis du Conseil économique et social.

Devant la nécessité de réaliser une transposition conforme de la directive 2010/18/UE avant le 8 mars 2013, le Gouvernement a pris la décision d'envisager dans l'immédiat et sans préjudice quant aux demandes des partenaires sociaux une transposition minimale de la directive afin de rendre notre droit conforme aux dispositions obligatoires de l'accord-cadre.

Après un examen des clauses de l'accord interprofessionnel, les modifications s'imposent au niveau des articles L.234-45 et L.234-48 du Code du travail, au niveau de l'article 29quater paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'au niveau des articles 30ter et 30quater paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut

général des fonctionnaires communaux pour rendre notre législation applicable en matière de congé parental conforme aux dispositions à caractère contraignant de la clause 2 sous 2 de l'accord-cadre ayant pour objet de fixer la durée du congé parental à 4 mois au lieu de 3 mois et de la clause 6 sous 1 de l'accord-cadre ayant pour objet d'obliger les Etats membres et/ou les partenaires sociaux de prendre des mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I

Ad 1°:

Il s'agit de mettre notre droit en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil ayant pour objet de porter le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois. L'article L.234-45 paragraphe 4 du Code du travail prévoit la possibilité au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil de bénéficier d'un congé parental non indemnisé de 3 mois pour autant que les autres conditions du congé parental sont respectées. Il s'agit d'une disposition légale peu appliquée en pratique. La durée de trois mois n'est pourtant plus conforme aux exigences minimales du nouvel accord-cadre, raison pour laquelle une modification de ladite disposition s'impose.

De par le remplacement du terme „loi“ par celui de „section“ au paragraphe 4 de l'article L.234-45 du Code du travail, il s'agit de redresser une erreur purement matérielle du texte.

Ad 2°:

Le droit du salarié de demander un tel entretien auprès de son employeur après son retour du congé parental est imposé par la clause 6 sous (1) de l'accord-cadre révisé du congé parental.

Selon la clause de l'accord, les travailleurs ont le droit de demander à l'employeur, dès leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Il s'ensuit que cette disposition confère au travailleur un droit de requérir un tel aménagement auprès de l'employeur. Cependant la clause n'impose pas d'obligation à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. Toutefois l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Selon la clause, lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La clause 6 sous 1 de l'accord interprofessionnel prévoit que le travailleur peut demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail „pendant une période déterminée“. La version anglaise de l'accord interprofessionnel utilise les termes „for a set period of time“. Suivant les éclaircissements demandés aux partenaires sociaux lors d'une réunion conjointe avec la Commission européenne en date du 29 juin 2011, les partenaires sociaux européens ont laissé l'interprétation de ces termes à l'appréciation des partenaires sociaux au niveau national. A défaut d'indication des partenaires sociaux au sujet de cette notion, il est proposé de plafonner cette période à une année à partir de la reprise du travail par le salarié; période, pendant laquelle l'employeur applique l'aménagement demandé en cas de réponse positive à la demande du salarié.

Article II

Article unique:

Il s'agit de mettre la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil ayant pour objet de porter le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois.

Article III

Ad 1°:

Le texte a pour objet d'étendre au fonctionnaire communal à l'issu d'un congé parental le même droit en matière d'aménagement de son horaire de travail que celui accordé au salarié par

l'article L.234-48, paragraphe 12 du Code du Travail. L'inscription dans le statut général des fonctionnaires communaux s'avère nécessaire dans la mesure où la disposition en question confère au fonctionnaire un vrai droit d'initiative, qui n'est pas prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires communaux en matière d'agencement de l'horaire de travail.

Ad 2°:

Il s'agit de mettre la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil ayant pour objet de porter le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6467/01

N° 6467¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI**portant modification**

- **du Code du Travail**
- **de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et**
- **de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(9.10.2012)

Par dépêche du 7 septembre 2012, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique.

Au projet de loi, élaboré par la ministre de la Famille et de l'Intégration, étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact ainsi qu'un tableau de concordance concernant la transposition de la directive 2010/18/UE et le texte de la directive.

Au jour de l'adoption du présent avis, le Conseil d'Etat ne disposait d'aucun avis des chambres professionnelles concernées.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis a pour objet la transposition de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME (European association of craft, small and medium-sized enterprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats) et abrogeant la directive 96/34/CE.

La directive 96/34/CE avait été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Les auteurs du projet de loi sous avis prennent soin de relever que lors de la transposition de cette directive, le législateur luxembourgeois était allé bien au-delà des exigences minima que cette directive prévoyait, alors que la durée du congé parental prévue dans la législation luxembourgeoise était de six mois et la durée minimale prévue par la directive était de trois mois.

Les auteurs du projet analysent encore l'évolution sociologique du congé parental au fil du temps pour constater que de plus en plus fréquemment des parents, père ou mère, y recourent, les femmes étant cependant plus nombreuses à en faire fruit.

La nouvelle directive 2010/18/UE à transposer a pour objet de conférer des effets juridiques à l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu en date du 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens susmentionnés. Cet accord-cadre remplace celui conclu en date du 14 décembre 1995, dont les effets juridiques étaient réglés par la directive 96/34/CE.

L'accord révisé allonge d'un mois le congé parental des travailleurs des deux sexes en le faisant passer de trois mois minimum à quatre mois minimum. Par ailleurs, l'accord-cadre révisé tend encore

à faciliter le retour des travailleurs au travail après la fin du congé parental, en leur accordant un droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail, soit par un aménagement de l'horaire, soit par un aménagement du rythme de travail.

Il s'agit toujours de contribuer à une meilleure conciliation des vies professionnelle, familiale et privée et à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

A l'instar de la directive 96/34/CE, la directive 2010/18/UE à transposer énonce des normes minimales de base, les Etats membres étant libres d'adopter des normes plus favorables.

Les auteurs du projet sous avis rappellent que la directive 2010/18/UE aurait dû être transposée le 8 mars 2012. A cet effet, le Conseil économique et social avait été saisi afin de donner son avis. Cet avis n'étant toujours pas rendu, le Gouvernement a d'abord demandé la prolongation des délais au 8 mars 2013, pour ensuite entamer une transposition minimale de la directive en vue de respecter le délai nouvellement accordé, sans préjudice quant aux demandes des partenaires sociaux.

Le projet de loi entend donc intervenir à deux niveaux:

- porter de trois à quatre mois la durée du droit à congé non indemnisé du parent qui n'a pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, mais remplissant les autres conditions du congé parental par ailleurs;
- attribuer au salarié du secteur privé et au fonctionnaire communal le droit de demander à son employeur l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail pendant une durée déterminée. L'employeur doit examiner cette demande et y répondre en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du demandeur. Si la demande est rejetée, ce rejet devra être motivé.

Le Conseil d'Etat prend note du fait que ce droit de demander l'aménagement de l'horaire ou du rythme de travail n'est pas prévu en faveur du fonctionnaire de l'Etat. Il reviendra sur ce point à l'endroit de son examen de l'article II du projet de loi sous avis.

A titre d'observation générale, le Conseil d'Etat constate que la directive 2010/18/UE susmentionnée dispose dans son article 2 que les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions devront être effectives, proportionnées et dissuasives. Or, dans le projet sous avis, aucune sanction n'est prévue pour l'employeur privé ou public (étatique et communal) qui refuse de se prononcer.

L'article 2 de la directive 2010/18/UE prévoyant cependant une obligation de faire imposée aux Etats membres, le Conseil d'Etat estime que le projet de loi ne transpose pas intégralement la directive susmentionnée. Aussi le Conseil d'Etat demande-t-il aux auteurs du projet de loi d'incorporer des dispositions prévoyant des sanctions correspondant aux critères imposés par la directive, à savoir une sanction effective, proportionnée et dissuasive.

Si de telles dispositions n'étaient pas prises et partant la directive 2010/18/UE demeurerait incomplètement transposée, le Conseil d'Etat se devrait de refuser la dispense du second vote constitutionnel.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé

Dans la mesure où tant la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que celle fixant le statut général des fonctionnaires communaux ont été modifiées depuis leur adoption, il y a lieu de compléter l'intitulé du projet de loi sous avis qui devra se lire:

„Projet de loi portant modification

- *du Code du travail;*
- *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“*

Article 1er

Le point 1 de l'article sous examen vise la modification du Code du travail et plus particulièrement l'article L. 234-45, paragraphe 4 dudit Code qui augmente la durée du congé parental non rémunéré

au parent n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil à quatre mois. Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler à cet égard.

Il note que les auteurs du projet d'avis ont profité de l'occasion pour éliminer une erreur matérielle du texte en remplaçant le terme de „loi“ par celui de „section“.

Le point 2 de l'article proposé tend à compléter l'article L. 234-48 du Code du travail par un paragraphe 12 qui alloue au travailleur le droit de solliciter un aménagement de son horaire ou de son rythme de travail pour une période déterminée qui ne pourra pas dépasser une année.

Dans le commentaire de cet article, les auteurs du projet sous avis relèvent que suivant les éclaircissements demandés aux partenaires sociaux, la notion „période déterminée“ doit être interprétée comme une faculté laissée aux partenaires sociaux de déterminer la durée au niveau national. Les auteurs du projet sous avis ont proposé de plafonner cette période „déterminée“ à un an, en l'absence d'indication des partenaires sociaux à cet égard. Les auteurs n'ont pas autrement motivé leur choix de durée, de sorte qu'en l'état actuel de ses informations, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure de s'exprimer sur ce choix éminemment politique par ailleurs.

Le Conseil d'Etat renvoie encore à ses observations formulées dans les considérations générales au sujet d'une transposition incomplète de la directive 2010/18/UE en l'absence de disposition relative aux sanctions.

Article II

D'un point de vue légistique, il y a lieu d'éliminer la mention „Article unique“ qui précède la proposition de modification.

Quant au fond et concernant le rallongement de la période de congé non rémunéré, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler.

Il s'étonne cependant du fait que le droit du parent fonctionnaire d'Etat revenant d'un congé parental de demander l'aménagement de son horaire de travail et/ou de son rythme de travail ne soit pas prévu par les auteurs du projet de loi. Malheureusement, les auteurs ne se sont exprimés à aucun moment sur les raisons d'être de cette absence de prise en compte. En analysant le commentaire des articles au sujet du point 1 de l'article III du projet de loi sous avis concernant les fonctionnaires communaux, on pourrait être tenté de croire que les auteurs estiment que le droit d'initiative qu'ils entendent conférer au fonctionnaire communal lui permettant d'exiger un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail est déjà accordé au fonctionnaire d'Etat dans les dispositions légales et réglementaires propres à son statut et que dès lors il serait superfétatoire de légiférer.

En effet, l'article 2, paragraphe 2 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit que le collège des bourgmestre et échevins peut fixer autrement la répartition du travail si les nécessités du service l'exigent, alors que le règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat donne une certaine autonomie à l'agent de l'Etat concerné d'organiser les plages mobiles à sa guise.

Le Conseil d'Etat estime cependant, si telle est l'analyse des auteurs du projet de loi sous avis, que cette analyse n'est pas correcte. En effet, l'exigence de la directive 2010/18/UE va, aux yeux du Conseil d'Etat, plus loin. Selon son interprétation de la clause 6 sous le point 1 de l'accord-cadre sur le congé parental du 18 juin 2009 dont la directive susmentionnée porte application, le droit qui est accordé au salarié va bien au-delà d'un simple aménagement de la tranche horaire mobile: il doit en effet être possible d'aménager son temps de travail au-delà de la tranche d'horaire mobile et de trouver d'autres aménagements horaires.

Par ailleurs, le libellé du texte de la clause 6 susmentionnée montre qu'est visé non seulement un aménagement d'horaire, mais alternativement un aménagement du rythme de travail. Or, il s'agit de deux notions différentes, alors que pour un même temps de travail on peut avoir un rythme de travail plus accentué ou moins accentué. Ainsi, un fonctionnaire pourrait être amené à demander à être déchargé de certaines tâches pour disposer de plus de temps pour effectuer celles qui lui restent acquises.

Aussi le Conseil d'Etat estime-t-il, en l'état actuel de ses informations, la directive 2010/18/UE incomplètement transposée en ce qui concerne les droits des fonctionnaires de l'Etat retournant d'un congé parental à demander un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Il est dès lors demandé aux auteurs du projet de loi, soit d'expliquer de façon juridiquement satisfaisante cette

absence de transposition, soit d'ajouter une disposition similaire à celle prévue à l'article III, point 1 du projet de loi, en y prévoyant un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, régime à l'égard duquel le Conseil d'Etat renvoie à ses développements à l'endroit des considérations générales. A défaut, le Conseil d'Etat se devra de refuser la dispense du second vote constitutionnel.

Article III

Cet article ne donne pas lieu à observation sous réserve de ce qui a été relevé à l'endroit des considérations générales au sujet du régime de sanctions à prévoir.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 9 octobre 2012.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Victor GILLEN

6467/02

N° 6467²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

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

(8.10.2012)

Par dépêche du 5 septembre 2012, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a demandé, „dans les meilleurs délais“ bien évidemment, 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 qui accompagne le projet en question, celui-ci a pour objet de transposer en droit national la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. Malheureusement, ni la nouvelle directive de 2010 ni l'accord-cadre précité n'étaient joints au dossier, de sorte que les instances consultatives ne sont pas en mesure de juger de la transcription correcte ou non de ces textes.

Toujours selon l'exposé des motifs, la législation luxembourgeoise relative au congé parental doit être modifiée sur deux points précis pour rester en conformité avec les „dispositions à caractère contraignant“ de la directive découlant de l'accord-cadre, à savoir:

- la durée minimum du congé parental doit être portée de trois à quatre mois;
- la possibilité doit être introduite pour les salariés de demander à la fin de leur congé „l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée“.

A l'analyse du projet de loi lui soumis, la Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que la première de ces modifications, à savoir l'extension de trois à quatre mois du congé parental (non indemnisé) dans le chef de ceux des salariés qui ne le prennent pas consécutivement à un congé de maternité ou un congé d'accueil, sera inscrite et dans le Code du Travail, et dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et dans celui des fonctionnaires communaux.

Par contre, la deuxième modification, c'est-à-dire le droit du salarié à un entretien avec son employeur pour demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant la période maximale d'une année, sera uniquement introduite pour les salariés (inscription dans le Code du Travail) et pour les fonctionnaires communaux (modification de la loi du 24 décembre 1985), mais non pas pour les fonctionnaires de l'Etat!

Qui plus est, ni l'exposé des motifs ni le commentaire des articles ne soufflent mot sur le pourquoi de cette omission, incompréhensible et inéquitable à la fois, alors surtout que – les auteurs l'affirment eux-mêmes dans le dernier alinéa de l'exposé des motifs, et la Chambre tient à le rappeler à cet endroit – la nouvelle disposition relative à l'aménagement de l'horaire et/ou du rythme du travail a un „caractère contraignant“! Le projet reste donc à compléter par un ajout en ce sens.

Quant à la forme, il y a lieu de se référer, tant dans l'intitulé du projet que dans la phrase introductive de l'article II, à la loi „**modifiée**“ du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Même remarque en ce qui concerne la loi „**modifiée**“ du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux citée à l'intitulé.

Ce n'est que sous la réserve expresse des observations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics se voit en mesure de marquer son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 8 octobre 2012.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

6467/03

N° 6467³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(17.10.2012)

Le présent projet de loi a pour objet la transposition de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'**accord-cadre révisé sur le congé parental** conclu le 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens, à savoir BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE¹.

Le délai de transposition de la directive 2010/18/UE était par principe fixé au 8 mars 2012 au plus tard. Toutefois, ayant anticipé des difficultés de transposition dans le délai imparti au motif que le Conseil économique et social n'avait pas rendu son avis, le Gouvernement a obtenu, conformément à la nouvelle directive, une prolongation du délai de transposition pour une année supplémentaire, soit jusqu'au 8 mars 2013. Ayant suivi l'invitation des partenaires sociaux, exprimée au début de l'année 2012, le Gouvernement a finalement pris l'initiative d'élaborer un projet de loi sans attendre l'avis du Conseil économique et social.

Sur le fond, la mise en application du nouvel accord interprofessionnel nécessite la modification du Code du Travail, 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 vue:

- de porter à quatre mois (au lieu de trois actuellement) la durée du congé parental non indemnisé auquel a droit tout parent lorsqu'il n'a pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité (pour autant que les autres conditions du congé parental soient respectées),
- d'instaurer le droit pour le salarié de demander à son employeur, après son retour de congé parental, l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pour une durée maximum d'un an, à charge pour l'employeur d'examiner cette demande en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des salariés et, le cas échéant, de justifier son refus.

Pour le reste, le régime juridique du congé parental n'est pas modifié.

La Chambre de Commerce note que la transposition de la directive 2010/18/UE portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental intervient dans le contexte de crise économique actuel qui frappe durement les entreprises. Pour cette raison, la Chambre de Commerce tient à rappeler que, s'il est légitime de permettre au salarié de solliciter auprès de son employeur un aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail après l'arrivée d'un enfant au sein du foyer familial, c'est à l'employeur que revient la décision finale d'accorder ou non un tel aménagement, en vertu de son

¹ La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 a conféré des effets juridiques à l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES le 14 décembre 1995.

pouvoir de direction. Ce principe est assuré dans la présente transposition et la Chambre de Commerce s'en félicite.

La Chambre de Commerce tient enfin à redresser deux erreurs matérielles.

Dans l'intitulé du projet de loi, le terme „modifiée“ devrait être ajouté dans les deuxième et troisième tirets de manière à lire:

„Projet de loi n° 6467 portant modification

– du Code du Travail

– 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.“

Le libellé de l'article II du projet de loi devrait également être complété de manière à lire:
„Art. II. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit“.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver le projet de loi sous avis.

6467/04

N° 6467⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(25.10.2012)

Par lettre du 5 septembre 2012, Réf.: 22322/PT/PJ, Madame Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille et de l'Intégration, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés.

1. Le présent projet de loi a pour objet de transposer la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE.

2. Au Luxembourg les parents d'enfants de moins de 5 ans ont, sous certaines conditions, un droit individuel à un congé parental indemnisé pour une durée de six mois à temps plein, voire avec l'accord de l'employeur, de 12 mois à temps partiel.

3. La loi nationale en matière de congé parental va en certains points plus loin que l'accord-cadre européen rendu applicable par la directive 96/34/CE, qui est à son origine.

4. L'accord révisé prolonge d'un mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes en faisant passer la durée minimale du congé parental de 3 mois à 4 mois. Par ailleurs, l'accord apporte d'autres modifications et améliorations et a notamment pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail.

5. Selon les auteurs du projet de loi, la transposition correcte de la nouvelle directive impose des modifications de notre législation nationale sur deux points:

1. *Durée du congé parental*

La nouvelle directive de 2010 porte le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois. Notre législation nationale prévoit notamment la possibilité au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil de bénéficier d'un congé parental non indemnisé de 3 mois pour autant que les autres conditions du congé parental sont respectées. La durée de 3 mois de cette formule du congé parental n'est plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes. Ce congé doit être porté de 3 à 4 mois.

La CSL approuve cette disposition.

2. *Possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental*

Selon le texte européen, les travailleurs ont le droit de demander à l'employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Le droit pour le salarié de demander un tel entretien auprès de son employeur après son retour du congé parental doit donc être introduit dans notre législation. Cependant ce droit n'imposera pas l'obligation à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. Mais l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La CSL s'étonne de cette façon de transposer l'accord-cadre. Cette façon de légiférer n'a pas de grand intérêt alors qu'il est déjà maintenant loisible aux salariés de demander d'autres conditions de travail à leur employeur et qu'il est aussi loisible à celui-ci de répondre comme il l'entend.

La CSL estime que la loi devrait au moins prévoir que l'employeur doit répondre endéans un bref délai fixé dans la loi au salarié et qu'il doit avant tout prendre en considération les besoins du salarié et de faire au mieux pour adapter le fonctionnement de ses services aux besoins de son salarié.

6. Le point 3 de la clause 3 de l'accord-cadre demande aux Etats membres et/ou les partenaires sociaux d'évaluer la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

Les auteurs du projet de loi ne se sont pas intéressés à cette disposition destinée à faciliter la vie des travailleurs devant néanmoins dans leur vie privée faire face à d'importantes difficultés.

Le congé pour raisons familiales de 4 jours dont peuvent bénéficier les parents d'enfants handicapés n'est pas suffisant à cet égard.

La CSL regrette que le législateur n'ait pas l'intention de légiférer plus spécifiquement en faveur de ces citoyens.

7. La CSL demande partant au législateur de tenir compte de ses remarques et d'amender le projet de loi.

Luxembourg, le 25 octobre 2012

Pour la Chambre des salariés,

La Direction,
René PIZZAFERRI
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

6467/05

N° 6467⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(17.1.2013)

Par sa lettre du 5 septembre 2012, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Ce dernier a pour objet la transposition de la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE.

La Chambre des Métiers note que le délai de transposition de cette Directive dans notre droit interne avait initialement été fixé au 8 mars 2012. Néanmoins, anticipant les difficultés de transposition, le Gouvernement a obtenu une prolongation dudit délai pour une année supplémentaire, soit jusqu'au 8 mars 2013.

Elle relève en outre que le projet sous rubrique vise à la modification du Code du Travail notamment en deux points: d'une part, un allongement de trois à quatre mois de la durée du congé parental non indemnisé et, d'autre part, l'instauration d'un droit pour le salarié de demander à son employeur, à son retour de congé parental, un aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail.

1. L'allongement du congé parental non indemnisé

La Chambre des Métiers constate que l'actuel paragraphe (4) de l'article L.234-45 du Code du Travail prévoit que le parent qui n'a pas pris son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil a „un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois“ (pour autant que les autres conditions du congé parental soient respectées).

Elle note que le projet sous avis envisage de porter à quatre mois la durée dudit congé parental non indemnisé, ce qu'elle approuve.

En effet, bien qu'il s'agisse d'une disposition légale peu appliquée en pratique, il n'en demeure pas moins que la durée de trois mois prévue par notre droit interne n'est plus conforme aux exigences minimales du nouvel accord-cadre susmentionné. La Chambre des Métiers marque donc son accord afin que soit opérée la régularisation nécessaire.

2. Le droit à un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail à l'issue du congé parental

Le projet sous rubrique prévoit l'instauration, pour le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental, d'un droit à un entretien avec son employeur, ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail.

La Chambre des Métiers note par ailleurs qu'il est prévu que l'employeur examine la demande du salarié et qu'il y réponde en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié, étant précisé qu'en cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

Cette mesure étant imposée par la clause 6 sous (1) de l'accord-cadre révisé du congé parental, la Chambre des Métiers ne s'y oppose pas. De surcroît, et surtout dans le contexte économique actuel particulièrement difficile, elle se félicite de l'absence d'une quelconque obligation incombant à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée.

Elle souligne qu'il est important que la décision finale d'accorder ou non un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail à l'issue du congé parental revienne à l'employeur et, en conséquence, marque son accord avec la disposition envisagée, même si elle regrette que le sort de la lettre de motivation du rejet ne soit pas énoncé dans le texte.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, la Chambre des Métiers approuve le projet de loi lui soumis pour avis.

Luxembourg, le 17 janvier 2013

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,

Paul ENSCH

Le Président,

Roland KUHN

6467/06

N° 6467⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements gouvernementaux</i>	
1) Dépêche de la Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (29.1.2013).....	1
2) Texte et commentaire des amendements gouvernementaux	2
3) Texte coordonné.....	5

*

**DEPECHE DE LA MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(29.1.2013)

Monsieur le Président,

A la demande de la Ministre de la Famille et de l'Intégration, j'ai l'honneur de vous saisir d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe le texte des amendements avec un commentaire ainsi qu'un texte coordonné.

Les avis des chambres professionnelles concernées ont été demandés et vous parviendront dès réception.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*La Ministre aux Relations
avec le Parlement,
Octavie MODERT*

*

TEXTE ET COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Amendement 1:

Au point 3 du titre du projet de loi n° 6467, il convient d'ajouter le terme „modifiée“ entre les termes „loi“ et „du 24 décembre 1985“.

Amendement 2:

L'article I du projet de loi n° 6467 est complété par un paragraphe 3° libellé comme suit:

Il est introduit un article L.234-49bis qui est libellé comme suit:

„Art. L.234-49bis. La violation des obligations aux articles L.234-43 à L.234-49 donne droit, au profit de la personne ayant subi ladite violation, à des dommages et intérêts, ci-après appelée indemnité; à fixer par le tribunal du travail. L'indemnité, qui est effective et dissuasive, est fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation.“

Commentaire:

Cet amendement fait suite à l'annonce de l'opposition formelle du Conseil d'Etat dans son avis du 9 octobre 2012 en vertu de laquelle le législateur se doit d'introduire une sanction en cas de violation des dispositions nationales applicables au congé parental. Cette sanction doit être effective, proportionnée et dissuasive. A défaut d'introduction d'une telle sanction la directive ne serait que partiellement transposée dans le droit interne auquel cas le Conseil d'Etat se devrait de refuser la dispense du second vote constitutionnel.

En effet aux termes de l'article 2 de la directive 2010/18/UE „Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.“.

Selon les commentaires de la proposition¹ de directive du conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental; la disposition faisant obligation aux Etats membres de déterminer un régime de sanctions applicables en matière de violations des règles relatives au congé parental ne requiert pas l'introduction de sanctions pénales. Elle codifie la jurisprudence existante et aligne la directive sur les autres directives relatives à l'égalité de traitement.

Dans l'arrêt Dreahtpaehl (C-180/95) la Cour de justice européenne a pu dégager les principes applicables aux sanctions à déterminer dans un contexte d'égalité de traitement, à savoir:

- a. la simple violation du droit doit suffire à elle-seule pour engager la responsabilité entière de son auteur, sans que puissent être retenues les causes d'exonération prévues par le droit national. Par conséquent une disposition légale subordonnant à la condition de l'établissement d'une faute la réparation du préjudice subi d'une discrimination, serait contraire à la directive.
- b. si un Etat membre choisit de sanctionner la violation de l'interdiction d'une discrimination par l'octroi d'une indemnité, celle-ci doit être de nature à assurer une protection juridique efficace et elle doit avoir un effet dissuasif réel.
- c. la directive s'oppose à des dispositions législatives nationales qui à la différence des autres dispositions nationales du droit civil et du droit du travail fixent des plafonds applicables quant à la hauteur de l'indemnité applicable.

Le texte de l'amendement retient comme sanction au sens de l'article 2 de la directive, le dédommagement civil sous forme d'une indemnité à réclamer par la personne ayant subi les effets de la violation des dispositions légales applicables au congé parental devant le tribunal du travail.

Dans sa formulation le texte s'inspire de la sanction formulée actuellement à la deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 11 de l'article L.234-48 du code du travail. Le texte précise également la compétence du tribunal du travail en matière de fixation des dommages et intérêts en la matière, ceci afin de pallier à toute difficulté d'interprétation des dispositions applicables à la compétence

¹ Proposition de directive du conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE – Référence: Com(2009) 410 final du 30 juillet 2009.

d'attribution du tribunal du travail sur le fondement de la loi modifiée du 6 décembre 1989 sur les juridictions du travail.

La demande de dédommagement peut émaner d'un employé ou d'un employeur et le dédommagement peut aller dans les deux sens, afin de préserver l'égalité des armes des parties concernées devant le tribunal de travail ayant à trancher de la question de l'attribution des dommages et intérêts. Cette approche est conforme à l'article 2 de la directive qui traite de la mise en place d'un régime de sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la directive, sans spécifier dans quel sens le dédommagement devrait s'appliquer.

Les dispositions nationales arrêtées en application de la directive visent notamment les modalités d'application du congé parental, l'adoption, les droits en matière d'emploi et la non-discrimination et le retour au travail.

La deuxième phrase concerne les caractéristiques entourant l'indemnité accordée pour violation des dispositions légales applicables au congé parental. Aux termes de l'article 2 de la directive les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Ces caractéristiques sont reprises dans le texte de loi afin d'assurer une transposition conforme de la directive et de permettre au tribunal du travail de déterminer une indemnité appropriée au profit de la victime de la violation des dispositions légales applicables au congé parental.

Le juge veillera à appliquer une indemnité qui répond aux caractéristiques de la directive. A titre d'illustration en vue de fixer une indemnité effective, dissuasive et tenant compte du principe de proportionnalité le juge pourrait prendre en considération notamment la gravité de la violation et de l'impact que la violation de l'obligation a produit sur la situation de la personne ayant subi la violation.

Amendement 3:

L'article I du projet de loi n° 6467 est complété par un paragraphe 4° libellé comme suit:

„La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 11 de l'article L.234-48 du code du travail est supprimée.“

Commentaire:

Cette disposition devient superflète en raison de l'introduction du nouvel article L.234-49bis par l'amendement 1.

Amendement 4:

Les mots „Article unique:“ figurant à l'article II du projet de loi n° 6467 sont remplacés par le paragraphe „1“.

Sans commentaire.

Amendement 5:

L'article II du projet de loi n° 6467 est complété par un paragraphe 2° et par un paragraphe 3° libellés comme suit:

2° L'article 29ter est complété par un cinquième alinéa libellé comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration est tenu de motiver son rejet.“

Commentaire:

Le projet de loi initial a fait abstraction d'une disposition sur l'aménagement du temps et/ou du rythme du travail dans le cadre du retour du congé parental en raison de la réglementation existante sur l'horaire de travail mobile dans les services de l'Etat (règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail

mobile dans les administrations de l'Etat) et de la possibilité pour les fonctionnaires de l'Etat soit d'assumer, si l'intérêt du service le permet, un service à temps partiel correspondant à 25%, à 50% ou à 75% d'une tâche complète (article 31-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat), soit un congé pour travail à mi-temps pour l'éducation des enfants (article 31 de la même loi).

Dans son avis au sujet de l'article II du projet de loi, le Conseil d'Etat était d'avis que le droit accordé au salarié en vertu de la clause 6 sous le point 1 de l'accord-cadre de la directive „va bien au-delà d'un simple aménagement de la tranche horaire mobile ...“ et qu'il „doit en effet être possible d'aménager son temps de travail au-delà de la tranche d'horaire mobile et de trouver d'autres aménagements horaires“.

Le paragraphe 2 de l'amendement 3 porte introduction de la disposition ayant pour objet d'accorder à un fonctionnaire ou employé de l'Etat, qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental, un droit à un entretien avec son chef d'administration ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail. Cette proposition de texte fait suite à l'opposition formelle annoncée par le Conseil d'Etat sur ce point dans son avis du 9 octobre 2012. La formulation s'inspire de celle proposée à l'article III sous 1° du projet de loi pour les fonctionnaires communaux.

3° L'article 29septies est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

„(3) En cas de non-respect des obligations prévues aux articles 29bis à 29septies, le fonctionnaire concerné a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné.“

Commentaire.

Le présent amendement intervient suite à l'annonce de l'opposition formelle du Conseil d'Etat dans son avis du 9 octobre 2012 au sujet de l'article II du projet de loi qui ne prévoirait pas de sanctions en cas de violation des dispositions relatives au congé parental prévues dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Le texte de l'amendement retient comme sanction au sens de l'article 2 de la directive 2010/18/UE, des dommages et intérêts à réclamer par le fonctionnaire ayant subi les effets de la violation des dispositions statutaires applicables au congé parental. Il est pour le surplus renvoyé aux commentaires relatifs à l'amendement 1.

Amendement 6:

L'article III du projet de loi n° 6467 est complété par un paragraphe 3° libellé comme suit:

3° L'article 30septies est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

„(3) En cas de non-respect des obligations prévues aux articles 30bis à 30septies, le fonctionnaire concerné a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné.“

Commentaire

Le présent amendement fait suite à l'opposition formelle annoncée par le Conseil d'Etat dans son avis relatif à l'article III du projet de loi qui ne prévoirait pas de sanctions en cas de violation des dispositions relatives au congé parental prévues dans le statut général des fonctionnaires communaux.

Le texte de l'amendement retient comme sanction au sens de l'article 2 de la directive 2010/18/UE, des dommages et intérêts à réclamer par le fonctionnaire ayant subi les effets de la violation des dispositions statutaires applicables au congé parental.

Il est pour le surplus renvoyé au commentaire relatif à l'amendement 3 sous le paragraphe 3.

*

TEXTE COORDONNE

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

- 1° A l'article L.234-45 paragraphe 4 du Code du travail, le terme „loi“ est remplacé par le terme „section“ et les termes „de trois mois“ sont remplacés par les termes „de quatre mois“.
- 2° L'article L.234-48 est complété par un paragraphe (12) nouveau libellé comme suit:

„(12) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.“
- 3° Il est introduit un article L.234-49bis qui est libellé comme suit:

„**Art. L.234-49bis.** La violation des obligations aux articles L.234-43 à L.234-49 donne droit, au profit de la personne ayant subi ladite violation, à des dommages et intérêts, ci-après appelée indemnité; à fixer par le tribunal du travail. L'indemnité, qui est effective et dissuasive, est fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation.“
- 4° „La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 11 de l'article L.234-48 du code du travail est supprimée.“

Art. II. La loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

- 1° A l'article 29quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.
- 2° L'article 29ter est complété par un cinquième alinéa libellé comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration est tenu de motiver son rejet.“
- 3° L'article 29septies est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

„(3) En cas de non-respect des obligations prévues aux articles 29bis à 29septies, le fonctionnaire concerné a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné.“

Art. III. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

- 1° Il est ajouté à l'article 30ter un nouvel alinéa libellé comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de motiver son rejet.“
- 2° A l'article 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.
- 3° L'article 30septies est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

„(3) En cas de non-respect des obligations prévues aux articles 30bis à 30septies, le fonctionnaire concerné a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du

principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné.“

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6467/07

N° 6467⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi 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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(6.2.2013)

Par lettre du 25 janvier 2013, Madame Marie-Josée Jacobs, ministre de la Famille et de l'Intégration, a soumis les amendements au projet de loi 6467 à l'avis de la Chambre des salariés.

1. Le présent projet de loi a pour objet d'amender le projet de loi 6467 qui prévoit de transposer la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le **congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE**.

2. Rappelons qu'au Luxembourg les parents d'enfants de moins de 5 ans ont, sous certaines conditions, un droit individuel à un congé parental indemnisé pour une durée de six mois à temps plein, voire avec l'accord de l'employeur, de 12 mois à temps partiel.

3. La loi nationale en matière de congé parental va en certains points plus loin que l'accord-cadre européen rendu applicable par la directive 96/34/CE, qui est à son origine.

4. L'accord révisé prolonge d'un mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes en faisant passer la durée minimale du congé parental de 3 mois à 4 mois. Par ailleurs, l'accord apporte d'autres modifications et améliorations et a notamment pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail.

5. Selon les auteurs du projet de loi initial la transposition de la nouvelle directive impose des modifications de notre législation nationale sur deux points:

1. Durée du congé parental

La directive de 2010 porte le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois. Notre législation nationale prévoit notamment la possibilité au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil de bénéficier d'un congé parental non indemnisé de 3 mois pour autant que les autres conditions du congé parental sont respectées. La durée de 3 mois de cette formule du congé parental n'est plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes. Ce congé doit être porté de 3 à 4 mois.

La CSL, dans son avis initial avait approuvé cette disposition.

2. Possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental

Selon le texte européen, les travailleurs ont le droit de demander à l'employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Le droit pour le salarié de demander un tel entretien auprès de son employeur après son retour du congé parental doit donc être introduit dans notre législation. Cependant ce droit n'imposera pas l'obligation à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. Mais l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La CSL, dans son avis initial, s'étonnait de cette façon de transposer l'accord-cadre. A ses yeux, cette façon de légiférer n'a pas grand intérêt alors qu'il est déjà maintenant loisible aux salariés de demander d'autres conditions de travail à leur employeur et qu'il est aussi loisible à celui-ci de répondre comme il l'entend.

La CSL estime que la loi devrait au moins prévoir que l'employeur doit répondre endéans un bref délai fixé dans la loi au salarié et qu'il doit avant tout prendre en considération les besoins du salarié et de faire au mieux pour adapter le fonctionnement de ses services aux besoins de son salarié.

6. Selon l'article 2 de la directive de 2010, les Etats membres doivent déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Les auteurs citent la Jurisprudence européenne Dreahmpaehl (C-180/95). Dans cet arrêt la Cour de justice européenne a pu dégager les principes applicables aux sanctions à déterminer dans un contexte d'égalité de traitement, à savoir:

- a. la simple violation du droit doit suffire à elle-seule pour engager la responsabilité entière de son auteur, sans que puissent être retenues les causes d'exonération prévues par le droit national. Par conséquent une disposition légale subordonnant à la condition de l'établissement d'une faute la réparation du préjudice subi d'une discrimination, serait contraire à la directive.
- b. si un Etat membre choisit de sanctionner la violation de l'interdiction d'une discrimination par l'octroi d'une indemnité, celle-ci doit être de nature à assurer une protection juridique efficace et elle doit avoir un effet dissuasif réel.
- c. la directive s'oppose à des dispositions législatives nationales qui à la différence des autres dispositions nationales du droit civil et du droit du travail fixent des plafonds applicables quant à la hauteur de l'indemnité applicable.

7. Les auteurs des amendements entendent ainsi introduire un régime de sanctions dans le projet initial et proposent de créer un nouvel article L.234-49bis dans le code du travail libellé comme suit:

„La violation des obligations aux articles L.234-43 à L.234-49 donne droit, au profit de la personne ayant subi ladite violation, à des dommages et intérêts, ci-après appelée indemnité; à fixer par le tribunal du travail. L'indemnité, qui est effective et dissuasive, est fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation.“

8. Selon les auteurs de l'amendement, il appartiendra au juge de veiller à appliquer une indemnité qui répond aux caractéristiques de la directive. A titre d'illustration en vue de fixer une indemnité effective, dissuasive et tenant compte du principe de proportionnalité le juge pourrait prendre en considération notamment la gravité de la violation et de l'impact que la violation de l'obligation a produit sur la situation de la personne ayant subi la violation.

Les auteurs expliquent aussi que la demande de dédommagement peut émaner d'un employé ou d'un employeur et le dédommagement peut aller dans les deux sens, afin de préserver l'égalité des armes des parties concernées devant le tribunal de travail ayant à trancher de la question de l'attribution des dommages et intérêts. Cette approche serait conforme à l'article 2 de la directive qui traite de la mise en place d'un régime de sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la directive, sans spécifier dans quel sens le dédommagement devrait s'appliquer.

9. L'article 2 de la directive de 2010 stipule en effet „Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.“

10. Au vu du libellé de l'article L.234-49bis proposé, dès qu'un salarié ou un employeur ne respecte pas l'une des obligations posées par l'un des articles L.234-43 à L.234-49 du code du travail, il devra être condamné au paiement d'une indemnité dont le montant serait à déterminer par le juge en fonction notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne victime de la violation. Ainsi ce mécanisme indemnitaire jouerait dès qu'une des parties a violé une disposition de la loi en matière de congé parental, aucun comportement fautif de la part de l'auteur de la violation n'étant à établir.

11. Les auteurs de l'amendement s'appuient, pour fonder leur raisonnement, sur une décision européenne rendue en matière de discrimination. Or, cette législation est spécifique dans le sens où elle protège particulièrement le salarié victime de discrimination en imputant la charge de la preuve de non-discrimination à l'employeur.

12. La CSL constate que le nouveau mécanisme indemnitaire proposé jouerait non seulement en cas de refus non justifié d'une demande de congé parental par l'employeur, mais aussi par exemple en cas de demande tardive de congé parental par le salarié. Non seulement le salarié se verrait alors refuser sa demande de congé parental, ce qui est déjà une sanction, mais, en prenant le nouveau texte proposé à la lettre, il s'exposerait également au paiement de dommages et intérêts.

Il en serait de même dans le cas où le salarié perd le droit au congé parental en cours de congé parental. Dans ce cas il est tenu de reprendre son travail. En admettant qu'il ne reprend pas son travail, l'employeur „victime“ sera alors en droit, non seulement de lui notifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat (comme il peut le faire déjà à ce jour), mais il aura aussi d'office droit à une indemnisation rien que du fait que le salarié n'a pas respecté son obligation légale de reprendre incessamment son travail dès la fin du congé parental comme l'article L.234-45(1) du code du travail le lui prescrit. L'employeur n'aura, au vu de la formulation du nouvel article L.234-49bis proposé, pas besoin de rapporter la preuve d'un préjudice subi pour que sa demande d'indemnité soit recevable, même si l'importance de ce préjudice conditionnera l'importance de l'indemnité à laquelle le tribunal condamnera le salarié.

Il en sera encore ainsi lorsque le salarié omet ou oublie d'informer l'employeur de son intention de démissionner à l'issue du congé parental, de même que s'il ne démissionne pas en bonne et due forme à l'issue du congé parental ou encore s'il démissionne en cours de congé parental.

Il en sera encore ainsi lorsqu'un salarié qui s'est engagé sur base d'un avenant signé en application de l'article L.234-48 (11) du code du travail à participer à un certain nombre de réunions internes à l'entreprise pendant son congé parental, ne respecte pas cet engagement sans avoir au préalable dénoncé cet avenant comme cet article de loi le lui permet.

A ce jour, dans toutes ces situations, l'employeur est certes en droit d'obtenir un dédommagement s'il subit un préjudice du fait des agissements fautifs du salarié. Mais il doit effectivement prouver avoir subi un préjudice qui est alors réparé. Le nouveau mécanisme proposé impliquera d'office un droit à indemnité pour l'employeur et son préjudice, s'il existe, influera l'importance de cette indemnité.

13. La CSL rappelle que le Code du travail accorde une attention particulière au salarié en raison du fait qu'il est la partie faible au contrat. De ce fait, bon nombre des dispositions du Code du travail protègent spécialement le salarié en créant un régime de sanctions à l'égard de l'employeur. Tel est le cas de la deuxième phrase actuelle du paragraphe (11) de l'article L.234-48 que le présent projet entend abroger.

La CSL estime donc que le présent amendement n'est pas forcément conforme à la philosophie de notre droit du travail.

14. Elle estime aussi que ce mécanisme va à l'encontre de la clause 8 de l'accord-cadre européen qui interdit toute régression des droits des travailleurs sur base de la transposition de la nouvelle directive. Or, exposer d'office les travailleurs au paiement d'une indemnité pour le cas

ou ils ne respectent pas une obligation légale, sans devoir vérifier au préalable qu'elle en est la conséquence, constitue une régression de leurs droits.

15. La CSL s'interroge aussi en ce qui concerne la jurisprudence Dreahmpaehl rendue en matière de discrimination. Les auteurs de la proposition veulent ici étendre les principes indemnitaires consacrés par cette jurisprudence à l'encontre du salarié. Or, cette décision est à interpréter dans le seul sens de „protection des droits du salarié“.

16. La CSL s'interroge en outre quant au caractère dissuasif du mécanisme proposé. S'agit-il réellement d'un „régime de sanctions ... effectives, proportionnées et dissuasives“ au sens de la directive, alors que ni l'employeur, ni le salarié ne sait à la simple lecture de la loi à quoi il s'expose en transgressant une obligation légale.

17. Au vu des arguments développés ci-avant, la CSL émet ses réserves en ce qui concerne l'amendement 1 en tant que le texte vise le salarié, partie faible au contrat.

La CSL estime que le salarié, alors qu'il perd le droit au congé parental du moment qu'il ne respecte pas ses obligations légales, est déjà suffisamment sanctionné. Il reste donc à créer un régime de sanction à charge de l'employeur.

La CSL demande par conséquent que le texte soit formulé de manière à viser exclusivement l'employeur.

En sus du mécanisme indemnitaire à charge de l'employeur, pourquoi ne pas prévoir un régime d'amendes à charge de ce dernier pour sanctionner les violations de ses principales obligations en matière de congé parental, régime que nous trouvons à de nombreux endroits dans le Code du travail?

18. La CSL profite du présent projet pour rappeler qu'elle avait aussi relevé dans son premier avis que le point 3 de la clause 3 de l'accord-cadre demande aux Etats membres et/ou les partenaires sociaux d'évaluer la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

Les auteurs du projet de loi ne se sont pas intéressés à cette disposition destinée à faciliter la vie des travailleurs devant néanmoins dans leur vie privée faire face à d'importantes difficultés.

Le congé pour raisons familiales de 4 jours dont peuvent bénéficier les parents d'enfants handicapés n'est pas suffisant à cet égard.

La CSL regrette que le législateur n'ait pas l'intention de légiférer plus spécifiquement en faveur de ces citoyens.

19. La CSL demande partant aux auteurs des amendements de tenir compte de ses remarques et d'amender le projet de loi.

Luxembourg, le 6 février 2013

Pour la Chambre des salariés,

La Direction,
René PIZZAFERRI
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

6467/08

N° 6467⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi 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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis complémentaire de la Chambre de Commerce (18.2.2013)	1
2) Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (19.2.2013).....	2

*

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(18.2.2013)

L'objet des amendements gouvernementaux au projet de loi n° 6467 transposant la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'**accord-cadre révisé sur le congé parental**, que la Chambre de Commerce a avisé en date du 17 octobre 2012, vise principalement à répondre aux oppositions formelles exprimées par le Conseil d'Etat dans son avis du 9 octobre 2012.

Le Conseil d'Etat estime en effet que la transposition de la directive précitée est incomplète et que, pour y remédier, le législateur a l'obligation:

- d'accorder à tout fonctionnaire de l'Etat le droit de demander un aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail, à son retour de congé parental et pour une période déterminée,
- d'introduire une sanction – qui soit effective, proportionnée et dissuasive – en cas de violation des dispositions nationales relatives au congé parental.

Compte tenu du champ d'application universel de la directive, la Chambre de Commerce marque son accord à ce que, suivant l'amendement 5, les fonctionnaires de l'Etat, à l'instar des salariés du secteur privé et des fonctionnaires communaux, puissent demander, à leur retour de congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée.

La Chambre de Commerce relève que pour satisfaire à l'obligation – découlant de l'article 2 de la Directive¹ – d'introduire une sanction, effective, proportionnée et dissuasive, en cas de violation des dispositions relatives au congé parental, les auteurs proposent les amendements 2, 4 et 6 qui prévoient la condamnation de l'employeur à l'égard du salarié ou fonctionnaire, voire celle du salarié à l'égard de l'employeur, à payer des dommages et intérêts à déterminer par le juge.

¹ „Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.“

La Chambre de Commerce peut marquer son accord avec ces amendements, spécialement l'amendement 2 qui introduit un article L.234-49bis dans le Code du travail, à la seule condition que les dommages et intérêts ne viennent pas s'ajouter à une sanction déjà prévue par les dispositions relatives au congé parental. A titre d'exemple, la Chambre de Commerce relève que l'interdiction de licencier un salarié pendant son congé parental est d'ores et déjà sanctionnée par l'article L.234-48, paragraphe (3) du Code du travail qui prévoit la nullité du licenciement. Cette sanction satisfait incontestablement aux vœux de la directive en étant effective, proportionnée et dissuasive.

Le texte de l'article L.234-49bis, proposé par l'amendement 2, devrait donc être revu de manière à exclure toute double sanction en cas de violation des articles L.234-43 à L.234-49 du Code du travail relatifs au congé parental.

Enfin, la Chambre de Commerce relève la persistance d'une erreur matérielle dans l'intitulé du projet de loi, puisque le terme „modifiée“ entre les termes „loi“ et „du 16 avril 1979“ n'a pas été ajouté.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver les amendements gouvernementaux sous réserve expresse de la prise en compte de ses observations.

*

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(19.2.2013)

Par dépêche du 25 janvier 2013, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur une demi-douzaine d'amendements au projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet de loi initial, déposé à la Chambre des députés le 17 août 2012, a pour but de modifier la législation luxembourgeoise relative au congé parental sur deux points précis afin de la rendre conforme à la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. Ces deux points sont les suivants:

- la durée minimum du congé parental doit être portée de trois à quatre mois;
- la possibilité doit être introduite pour les salariés de demander à la fin de leur congé „l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée“.

Dans son avis n° A-2499 du 8 octobre 2012 sur le projet de loi précité, la Chambre des fonctionnaires et employés publics avait rendu attentif à une anomalie caractérisée, consistant en un traitement différent des fonctionnaires de l'Etat et ceux du secteur communal dans une matière qui pourtant est identique pour les deux secteurs, à savoir leurs droits après un retour du congé parental.

Le Conseil d'Etat, dans son avis du 9 octobre 2012, était même allé plus loin et avait menacé d'opposition formelle non seulement la disposition incriminée par la Chambre, mais également un autre aspect du dossier.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics, bien qu'habituee au peu de considération que lui vouent les instances du pouvoir, constate qu'une fois de plus, son avis prérappelé du 8 octobre 2012 n'a pas été jugé digne d'être cité ne fût-ce qu'une seule fois dans les commentaires des amendements, alors que le Conseil d'Etat s'y trouve honoré par très exactement six mentions ...

Ceci dit, la Chambre se doit de signaler que les amendements proposés ne sont malheureusement pas de nature à rendre le projet initial parfait, comme il sera expliqué ci-après.

ad amendement 1

Déjà le premier amendement appelle trois observations, dont une concernant le fond.

Tant le Conseil d'Etat que la Chambre des fonctionnaires et employés publics avaient rendu attentif, à un jour d'intervalle donc, au fait que la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et celle ayant le même objet pour le secteur communal ont toutes les deux subi des modifications au fil des

années, de sorte qu'il fallait évidemment se référer à la „*loi modifiée du 16 avril 1979*“ pour ce qui est du secteur étatique et à la „*loi modifiée du 24 décembre 1985*“ en ce qui concerne le secteur communal.

Or, l'amendement 1 n'ajoute l'adjectif „*modifiée*“ qu'à la seule loi du 24 décembre 1985 et non à celle du 16 avril 1979, oubli qu'il faut donc réparer.

Quant à la forme, la Chambre rappelle que les trois lois destinées à être modifiées étaient – et le sont d'ailleurs toujours – précédées de tirets dans l'intitulé officiel du projet de loi n° 6467, de sorte qu'il est erroné de parler du „*point 3 du titre du projet*“.

Finalement, l'emploi de la tournure „*il convient d'ajouter*“ est inapproprié dans le langage „*légistique*“.

Pour toutes ces raisons, l'amendement n° 1 doit donc se lire comme suit:

„*A l'intitulé du projet de loi n° 6467, le terme „modifiée“ est ajouté entre les termes „loi“ et „du 16 avril 1979“ ainsi qu'entre les termes „loi“ et „du 24 décembre 1985“.*“

ad amendement 2

Le deuxième amendement fait suite à l'annonce du Conseil d'Etat de ne pas accorder la dispense du second vote constitutionnel en l'absence d'une disposition prévoyant, pour le cas du non-respect des nouvelles dispositions de la loi, des sanctions correspondant aux critères imposés par la directive.

Le texte proposé à cet effet ne donne pas lieu à critique quant au fond.

Quant à la forme, il est cependant évident que le terme „*indemnité*“ vise les „*dommages et intérêts*“ et non la violation y donnant droit. En conséquence, il y a lieu d'écrire „*des dommages et intérêts, ci-après appelés* (au lieu de „*appelée*“) *indemnité*“.

ad amendement 3

L'amendement n° 3 a pour objet de supprimer une phrase du Code du travail qui n'a plus de raison d'être puisqu'elle ferait double emploi avec le nouveau texte y inscrit par l'amendement n° 2. Pas de remarque.

nouvel amendement 3a

Renvoyant à sa première remarque sub amendement 1 ci-dessus, la Chambre des fonctionnaires et employés publics propose de compléter le texte sous avis par un nouvel amendement n° 3a, libellé comme suit:

„*A la phrase introductive de l'article II du projet de loi n° 6467, le terme „modifiée“ est ajouté entre les termes „loi“ et „du 16 avril 1979“.*“

ad amendement 4

Puisque l'amendement n° 4 consiste en une seule petite phrase, la Chambre ne voit pas pour quelle raison celle-ci devrait être précédée du chiffre „1“.

ad amendement 5

Cet amendement comporte deux volets: d'une part, l'inscription dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat du droit du fonctionnaire d'être entendu, à son retour du congé parental, sur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail, et, d'autre part, l'ajout d'une disposition prévoyant des sanctions en cas de non-respect des obligations prévues en matière de congé parental.

A noter que les deux ajouts découlent de l'annonce d'oppositions formelles de la part du Conseil d'Etat.

Quant au premier volet, la Chambre des fonctionnaires et employés publics estime d'abord que l'argumentation qui le sous-tend (premier alinéa du commentaire y relatif) ne tient pas la route puisqu'un horaire et/ou rythme de travail aménagé(s) et l'éventuelle possibilité de travailler à temps partiel, fût-ce sous un régime d'horaire mobile, sont deux notions tout à fait différentes.

Ensuite, la Chambre est d'avis que l'intention – louable! – d'accorder le droit à un entretien „*avec le chef d'administration*“ sera difficilement transposable dans la pratique. En effet, on voit mal chaque

fonctionnaire et employé de l'administration gouvernementale convoqué par son Ministre, voire le Premier Ministre, à son retour de congé parental, ni chaque enseignant faire son apparition devant le ministre de l'Education nationale, alors surtout que la suite du texte prévoit que c'est „*le chef d'administration*“ – en personne donc – qui „*examine (la) demande et y répond*“! La Chambre propose en conséquence de confier ces tâches au „*chef d'administration ou son délégué*“.

La même remarque vaut d'ailleurs pour les agents du secteur communal, où il faudrait prévoir „*le collègue des bourgmestre et échevins ou son délégué*“.

Au début du troisième alinéa du commentaire, une erreur reste à redresser puisqu'il s'agit de l'amendement „*5*“ (et non pas „*3*“).

Le deuxième volet, relatif aux sanctions, s'inspire de l'amendement 2 ayant trait à la même matière en ce qui concerne le droit du travail. Toutefois, alors que l'indemnité dans le secteur privé est „*à fixer par le tribunal du travail*“, la disposition applicable aux fonctionnaires de l'Etat se limite à disposer que celui-ci „*a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du principe de proportionnalité (...)*“. Le texte proposé ne précise dès lors pas, contrairement à ce qui est prévu pour le secteur privé, l'instance ou la juridiction qui fixe l'indemnité. Le commentaire n'est à son tour pas plus précis puisqu'il ne parle également que de „*dommages et intérêts à réclamer par le fonctionnaire*“, sans dire s'il doit les réclamer auprès de la hiérarchie (article 33 du statut général – droit de réclamation?), auprès des juridictions civiles ou auprès du tribunal administratif.

Le texte doit en conséquence être complété en ce sens.

ad amendement 6

Même remarque que sub amendement 5 en ce qui concerne les dommages et intérêts à réclamer, le cas échéant, par les fonctionnaires du secteur communal.

En ce qui concerne en général les dispositions du projet relatives au secteur communal, la Chambre des fonctionnaires et employés publics déplore qu'une fois de plus, la Commission centrale instituée auprès du ministère de l'Intérieur n'ait pas été saisie des amendements sous avis, bien qu'ils concernent entre autres les fonctionnaires et employés communaux. En effet, une telle consultation aurait évité qu'on se retrouve avec un texte difficilement applicable dans les grandes communes (cf. sub amendement 5 la remarque relative au „*collège des bourgmestre et échevins ou son délégué*“). La Chambre tient à rappeler que la Commission centrale a une mission de consultation, de concertation et de négociation pour tout ce qui concerne la situation statutaire, financière et sociale du personnel des communes et que, partant, toute modification de la législation et de la réglementation concernant le personnel du secteur communal est obligatoirement à soumettre à ladite commission.

Ce n'est que sous la réserve formelle et expresse de toutes les remarques et propositions qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec les amendements lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 19 février 2013.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

6467/09

N° 6467⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- de la loi 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

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(22.3.2013)

Par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 29 janvier 2013 et à la demande de la ministre de la Famille et de l'Intégration, le Conseil d'Etat a été saisi d'une série d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique. Au texte desdits amendements ont été joints un commentaire et un texte coordonné du projet de loi ainsi amendé.

Les avis de la Chambre des salariés et ceux de la Chambre de commerce et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics au sujet des amendements gouvernementaux ont été transmis au Conseil d'Etat respectivement par dépêches des 20 et 28 février 2013.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

Cet amendement tend à modifier l'intitulé de la future loi pour refléter au troisième tiret de cet intitulé le fait que la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été modifiée depuis son adoption.

Le Conseil d'Etat note dans un premier stade que les auteurs remplacent les tirets initialement prévus dans le projet de loi par la mention: „1°, 2° et 3°“ dans le texte coordonné de la loi joint aux amendements gouvernementaux.

Le texte de l'amendement fait d'ailleurs aussi état de „points“ au lieu de tirets. La dépêche précitée du Premier Ministre mentionne des tirets dans l'intitulé.

Comme il est d'usage légistique de faire précéder la mention des lois à modifier d'un tiret et non d'un chiffre, il conviendra de redresser l'intitulé en ce sens.

L'amendement fait suite à une observation formulée par le Conseil d'Etat, observation qui n'a cependant pas été intégralement reprise. En effet, l'attention des auteurs avait été attirée sur le fait que la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat a elle aussi été modifiée à d'itératives reprises après son adoption et que le deuxième tiret de l'intitulé de la future loi devrait se lire:

„- de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat“.

Il y a donc lieu d'adapter l'intitulé en conséquence.

Amendement 2

L'amendement en question tend à répondre à une opposition formelle exprimée par le Conseil d'Etat dans son avis du 9 octobre 2012. En effet, le Conseil d'Etat avait souligné qu'en laissant sans sanction

les violations des obligations que le texte de la loi en projet impose aux employeurs, – obligation d'accorder un entretien à un employé retournant d'un congé parental et souhaitant un aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail –, et de motiver le refus, le texte de la proposition de loi ne transposait pas correctement l'article 2 de la directive 2010/18/UE.

Les auteurs entendent remédier à cet état de choses en proposant d'ajouter un article L. 234-49*bis* au Code du travail. L'article L. 234-49*bis* que les auteurs des amendements proposent d'ajouter va cependant plus loin. En effet, il prévoit que dorénavant toute violation des obligations découlant des articles L. 234-43 à L. 234-49 donnera droit en faveur du salarié à des dommages-intérêts.

En d'autres mots, toute violation des dispositions concernant le congé parental prévu à la section 6 du livre II du Code du travail sera sanctionnée de cette façon.

Malheureusement, dans le commentaire de l'amendement, les auteurs ne se sont pas exprimés sur les raisons d'être de ce changement. Auraient-ils estimé qu'une sanction pour l'employeur qui refuse un congé parental ne soit pas spécifiquement prévue dans les textes des articles L. 234-43 à L. 234-49 du Code du travail et que dès lors il convienne d'intervenir?

Si tel est le raisonnement des auteurs, le Conseil d'Etat n'est pas convaincu que celui-ci soit exact. En effet, s'il est vrai que la sanction de l'employeur qui refuse, malgré les termes formels de la loi, d'accorder un congé parental n'est pas formellement prévue, il n'en reste pas moins que les dispositions visées prévoient certaines mesures:

- l'employeur a, en principe, l'obligation légale d'accorder le congé parental, sauf si celui-ci n'a pas été sollicité dans le délai légal (L. 234-47 (1));
- à partir du dernier délai pour le préavis de notification de la demande de congé parental, l'employeur ne peut plus licencier le salarié; s'il le fait quand même, la résiliation est nulle et le président du tribunal de travail statuant comme en matière de référé a compétence pour en constater la nullité (L. 234-47(2));
- en cas de demande de report du congé parental par l'employeur et de désaccord entre ce dernier et le salarié, le directeur de l'Inspection du travail et des mines a compétence pour aplanir les divergences et si un accord n'est pas trouvé, le tribunal de travail statuant en matière de référé décidera (L. 234-47, dernier alinéa).

A cela s'ajoute le droit commun en matière de législation du travail: le salarié peut à tout moment, en cas de violation par l'employeur de ses obligations légales, démissionner de son poste et citer son employeur devant le tribunal de travail pour obtenir des indemnités. Ainsi, l'article L. 124-10(1) du Code du travail prévoit que „chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate“.

Et finalement l'Inspection du travail et des mines est investie d'une mission générale de veiller et de faire veiller à l'application de la législation du travail et son directeur peut prononcer des sanctions administratives si cela devait s'imposer.

Aussi le Conseil d'Etat estime-t-il qu'il existe un arsenal légal suffisant, assurant une protection juridique efficace et ayant un effet dissuasif réel dans l'hypothèse où l'employeur refuse d'accorder au salarié le congé parental que la loi lui accorde.

En l'espèce cependant, il s'agit de sanctionner le refus de l'employeur d'accorder un entretien au salarié retournant d'un congé parental au sujet de l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail ou du défaut par l'employeur de motiver sa décision de refus qu'il peut librement prendre.

Et à ce sujet se pose la question de savoir si un salarié voyant un employeur lui refuser un entretien ou une motivation d'une décision de refus, qu'il est par ailleurs libre de prendre comme il l'entend, ira jusqu'à risquer en temps de crise de résilier son contrat et citer son employeur devant les juridictions du travail. Ou va-t-il simplement accepter le refus d'un entretien ou d'une motivation de la décision, sachant qu'en fin de compte l'employeur est libre de décider ce qu'il veut?

En d'autres mots, il se pose la question de l'effectivité de la sanction à prendre et de sa proportionnalité en tenant compte de la situation.

Dès lors, le Conseil d'Etat suggère d'en rester au système actuel mais de prévoir une sanction spécifique en relation avec l'omission d'accorder un entretien au salarié en vue de discuter l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail et de l'omission de motiver le refus.

Les auteurs du projet de loi ont opté pour une réparation de nature civile en cas de violation des obligations précitées par un employeur.

Dans les commentaires de la proposition de directive, les auteurs de cette proposition ont indiqué, en commentant l'article 2 de la future directive, que la sanction à prévoir ne devait pas être une sanction pénale, mais qu'elle devait être conforme aux exigences de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne et notamment de l'arrêt *Draehmpaehl* (affaire C-180/95). Selon cet arrêt, la simple violation d'un droit doit suffire à elle seule pour engager la responsabilité entière de son auteur, sans que puissent être retenues des causes d'exonération prévues par le droit national. Il ne faudra donc pas que le demandeur soit obligé d'établir l'existence d'une faute. Par ailleurs, si la réparation d'une faute doit se faire par l'octroi d'une indemnité, cette indemnité doit être de nature à assurer une protection juridique efficace et elle doit avoir un effet dissuasif réel. Finalement, selon les travaux préparatoires de la directive, une fixation d'un plafond pour le dédommagement n'est pas admissible.

Le Conseil d'Etat suit les auteurs dans leur choix de ne pas prévoir des sanctions pénales ou administratives, mais une réparation de nature civile.

Par ailleurs, les dommages-intérêts octroyés pour réparer les conséquences d'une violation d'une obligation étant une indemnité, il n'y a pas lieu de le préciser dans le texte.

Ensuite, l'exigence de prévoir une sanction effective et dissuasive, fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation, est une obligation imposée aux Etats membres par la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. Ces derniers doivent prévoir des sanctions correspondant aux critères susmentionnés dans leur loi de transposition et ils ne sauraient déléguer cette obligation aux juges. La phrase: „L'indemnité, qui est effective et dissuasive, est fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation“ ne doit donc pas figurer dans l'article L. 234-49*bis* en projet.

La Cour de Justice de l'Union européenne a déjà reconnu que l'attribution de dommages-intérêts peut constituer une sanction adéquate, si elle correspond aux critères précités.

En l'espèce, l'octroi de dommages-intérêts en cas de violation de l'obligation d'accorder un entretien ou de motiver le refus devrait satisfaire aux critères d'effectivité, de dissuasion, de proportionnalité et de prise en compte de la situation spécifique. En effet, le juge saisi d'une demande en indemnisation, et après avoir constaté une violation de la loi, procédera à une analyse de la causalité entre le dommage invoqué par le demandeur et la violation qu'il a constatée. S'il vient à la conclusion que la violation de l'obligation a causé le dommage, il prononcera une condamnation qui aura pour effet de réparer le dommage, tout le dommage mais rien que le dommage causé par la violation. Partant, l'indemnité accordée sera effective et proportionnelle et tiendra compte de la situation de la personne ayant subi le dommage.

En présence de toutes ces considérations, le Conseil d'Etat propose de faire abstraction de l'article L. 234-49*bis* que les auteurs entendent introduire, mais d'ajouter au texte du nouveau paragraphe 12 proposé à l'article L. 234-48 du Code du travail un alinéa 2 à libeller comme suit:

„La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.“

Amendement 3

Si le Conseil d'Etat est suivi dans ses suggestions au sujet de l'amendement 2, l'amendement 3 est superflu.

Amendement 4

Sans observation.

Amendement 5

L'amendement 5 concerne le régime légal des fonctionnaires et employés publics.

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations à l'endroit de l'amendement 2.

Dans son avis du 19 février 2013, la Chambre des fonctionnaires et employés publics a relevé les difficultés pratiques résultant du fait que le chef de l'administration soit celui avec lequel le fonction-

naire aura à s'entretenir au sujet de ses desiderata d'aménagement de l'horaire ou du rythme de travail. Dès lors, la Chambre des fonctionnaires et employés publics a suggéré d'écrire „avec le chef d'administration ou son délégué“, une proposition à laquelle le Conseil d'Etat se rallie.

Par ailleurs et au niveau des sanctions des violations, le Conseil d'Etat propose d'ajouter un alinéa 6 à l'article 29^{ter} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires d'Etat, libellé de la façon suivante:

„La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.“

Le Conseil d'Etat rappelle que le juge visé est le juge judiciaire conformément à l'article 84 de la Constitution.

Amendement 6

Cet amendement concerne le régime des fonctionnaires communaux. Le Conseil d'Etat réitère à cet endroit ses observations formulées au sujet de l'amendement 2.

Au niveau des sanctions à prévoir, le Conseil d'Etat suggère d'ajouter à la suite du nouvel alinéa proposé à l'article 30^{ter} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux un autre alinéa libellé de la façon suivante:

„La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.“

Ainsi délibéré en séance plénière, le 22 mars 2013.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Victor GILLEN

6467/10

N° 6467¹⁰

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- 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

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (15.4.2013).....	1
2) Texte coordonné.....	3

*

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

(15.4.2013)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi modifiée du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre un amendement au projet de loi sous objet que la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances a adopté dans sa réunion du 9 avril 2013 sur base du texte coordonné joint aux amendements gouvernementaux du 29 janvier 2013.

Remarques préliminaires

- Suite à la correction de la référence au deuxième tiret de l'intitulé du projet de loi par l'ajout du terme „modifiée“, il est procédé au même redressement à la phrase introductive de l'article II. du projet de loi.

- A l'article II. du projet de loi, les points 1° et 2° sont inversés dans un souci de meilleure lisibilité et de cohérence avec l'article III.

- L'adoption d'une proposition de texte du Conseil d'Etat rend nécessaire une adaptation de la phrase introductive de l'article III., 1° du projet de loi, le libellé de cette phrase sans valeur normative propre étant par ailleurs aligné sur celui de la phrase introductive de l'article II., 1° du projet de loi.

- Aux articles I., 1°, II., 2° et III., 2°, il n'y a pas lieu de répéter à la phrase introductive la loi modifiée.

- A l'article II., 1° du projet de loi, l'ajout des mots „ou son délégué“ est utilement fait à tous les endroits afférents de l'alinéa 5 nouveau de l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le

statut général des fonctionnaires de l'Etat, proposition d'ajout que la Commission adopte du Conseil d'Etat et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics. A noter que la formulation choisie par celui-ci dans son avis complémentaire du 22 mars 2013 semble se limiter, par inadvertance, à la première phrase en raison du mot „avec“: „Dès lors, la Chambre des fonctionnaires et employés publics a suggéré d'écrire „avec le chef d'administration ou son délégué“, une proposition à laquelle le Conseil d'Etat se rallie.“.

Amendement

A l'article III., 1° du projet de loi, le nouvel alinéa 5 à ajouter à l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

Commentaire

La Commission adopte la proposition de la Chambre des fonctionnaires et employés publics qui, dans son avis complémentaire du 19 février 2013, considère comme difficilement transposable dans la pratique l'intention d'accorder le droit à un entretien avec respectivement le chef d'administration et le collège des bourgmestre et échevins. Quant au premier, le Conseil d'Etat s'est d'ailleurs rallié à la chambre professionnelle.

*

Je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis dans un délai tel que le projet de loi puisse encore être évacué dans la semaine du 14 mai 2013. En effet, la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental aurait dû être transposée en droit national au plus tard pour le 8 mars 2012, délai prolongé au 8 mars 2013 en application de l'article 3, 2. de la directive.

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

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Laurent MOSAR

*

TEXTE COORDONNE

(souligné: modifications apportées au texte par la Commission

biffé: modifications proposées par la Commission ou résultant de propositions du Conseil d'Etat

en italique: modifications adoptées du Conseil d'Etat)

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- 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

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.234-45 paragraphe 4 ~~du Code du travail~~, le terme „loi“ est remplacé par le terme „section“ et les termes „de trois mois“ sont remplacés par les termes „de quatre mois“.

2° L'article L.234-48 est complété par un paragraphe (12) nouveau libellé comme suit:

„(12) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.“

3° Il est introduit un article L.234-49bis qui est libellé comme suit:

~~„Art. L.234-49bis. La violation des obligations aux articles L.234-43 à L.234-49 donne droit, au profit de la personne ayant subi ladite violation, à des dommages et intérêts, ci-après appelée indemnité, à fixer par le tribunal du travail. L'indemnité, qui est effective et dissuasive, est fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation.~~“

4° „La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 11 de l'article L.234-48 du code du travail est supprimée.“

Art. II. La loi *modifiée* du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

2°1° L'article 29ter est complété par un cinquième et un sixième alinéas libellés comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration *ou son délégué* ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration *ou son délégué* examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration *ou son délégué* est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.“

1°2° A l'article 29quater, paragraphe 4 de la loi *modifiée* du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.

3° L'article 29septies est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

„(3) En cas de non-respect des obligations prévues aux articles 29bis à 29septies, le fonctionnaire concerné a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en appli-

~~ation du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné.~~

Art. III. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

1° ~~Il est ajouté à l'article 30ter un nouvel alinéa libellé comme suit~~ L'article 30ter est complété par un cinquième et un sixième alinéas libellés comme suit:

~~„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué est tenu de motiver son rejet.~~

~~*La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.*~~

2° ~~A l'article 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.~~

3° ~~L'article 30septies est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:~~

~~„(3) En cas de non-respect des obligations prévues aux articles 30bis à 30septies, le fonctionnaire concerné a droit à des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné.“~~

6467/11

N° 6467¹¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI**portant modification**

- **du Code du Travail**
- **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**

* * *

DEUXIEME AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(30.4.2013)

Par dépêche du Président de la Chambre des députés du 15 avril 2013, le Conseil d'Etat a été saisi d'un amendement au projet de loi sous rubrique, élaboré par la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances. Au texte dudit amendement ont été joints un commentaire et un texte coordonné du projet de loi ainsi amendé.

Le Conseil d'Etat se rallie aux remarques préliminaires formulées par la commission parlementaire qu'il considère comme des amendements et dont les propositions ne donnent pas lieu à observation.

Quant à l'amendement soumis, le Conseil d'Etat peut y marquer son accord, encore que la commission parlementaire ne l'ait pas suivi.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 30 avril 2013.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Victor GILLEN

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6467/12

N° 6467¹²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- 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

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE,
DE LA JEUNESSE ET DE L'EGALITE DES CHANCES**

(7.5.2013)

La Commission se compose de: M. Jean-Paul SCHAAF, Président; M. Paul-Henri MEYERS, Rapporteur; Mmes Sylvie ANDRICH-DUVAL, Nancy ARENDT épouse KEMP, MM. Eugène BERGER, Jean COLOMBERA, Mme Claudia DALL'AGNOL, M. Georges ENGEL, Mme Josée LORSCHÉ, M. Claude MEISCH, Mme Tessa SCHOLTES et M. Roland SCHREINER, Membres.

*

I. CONSIDERATIONS GENERALES**1. La procédure législative**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 17 août 2012 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration. Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 9 octobre 2012.

Les avis des chambres professionnelles suivantes ont été communiqués à la Chambre des Députés:

- celui de la Chambre des fonctionnaires et employés publics le 8 octobre 2012
- celui de la Chambre de Commerce le 17 octobre 2012
- celui de la Chambre des salariés le 25 octobre 2012
- celui de la Chambre des Métiers le 17 janvier 2013.

Dans sa réunion du 20 novembre 2012, la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances a désigné M. Paul-Henri Meyers comme rapporteur du projet de loi. Dans la même réunion, la commission a examiné le projet de loi et l'avis du Conseil d'Etat.

Par dépêche du 29 janvier 2013, la Ministre chargée des Relations avec le Parlement a transmis à la Chambre des Députés plusieurs amendements tendant à compléter et à modifier le projet de loi pour tenir compte des objections formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 9 octobre 2012. Ces amendements ont fait l'objet d'un avis complémentaire du Conseil d'Etat en date du 22 mars 2013.

Ils ont également fait l'objet d'avis complémentaires des chambres professionnelles, à savoir:

- de la Chambre des salariés le 6 février 2013
- de la Chambre de Commerce le 18 février 2013

– de la Chambre des fonctionnaires et employés publics le 19 février 2013.

Dans sa réunion du 9 avril 2013, la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'Etat. La commission a adopté plusieurs amendements qui ont été transmis au Conseil d'Etat le 15 avril 2013. Ces amendements ont fait l'objet d'un deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat le 30 avril 2013.

Cet avis a été examiné par la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances dans la réunion du 7 mai 2013.

Lors de cette réunion la commission a adopté le présent rapport.

2. L'objet du projet de loi

Le projet de loi tend à transposer en droit national luxembourgeois la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats) et abrogeant la directive 96/34/CE.

La directive 96/34/CE avait été transposée en droit luxembourgeois par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Les auteurs du projet de loi sous rubrique prennent soin de relever que lors de la transposition de cette directive, le législateur luxembourgeois était allé au-delà des exigences minima que cette directive prévoyait, puisque la durée du congé parental prévue dans la législation luxembourgeoise était de six mois, tandis que la durée minimale proposée par la directive n'était que de trois mois.

Notre pays dispose donc actuellement d'une législation avantageuse en matière de congé parental, comportant l'octroi d'un droit individuel à un congé parental indemnisé pour chaque père et mère pour une durée de six mois dont l'aménagement peut se faire à temps plein ou à temps partiel.

Les auteurs du projet de loi développent encore, sur la base de données statistiques, l'évolution du congé parental depuis son introduction en 1999. Ils tirent de l'évolution sociologique le constat que le congé parental est en augmentation pour les femmes et pour les hommes, même si les femmes en bénéficiaient plus que les hommes.

Par ailleurs, les femmes demandent davantage le premier congé en optant plus pour le temps plein, alors que les hommes demandent plus le deuxième congé en préférant le temps partiel.

D'après le Rapport général de la sécurité sociale pour 2011 (page 221), le nombre total de bénéficiaires du congé parental a été de 4.128 en 2010 et de 3.921 en 2011.

La nouvelle directive 2010/18/UE à transposer a pour objet de conférer des effets juridiques à l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu en date du 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens susmentionnés. Cet accord-cadre remplace celui conclu en date du 14 décembre 1995, dont les effets juridiques étaient réglés par la directive 96/34/CE.

L'accord révisé allonge d'un mois le congé parental des travailleurs des deux sexes en le faisant passer de trois mois minimum à quatre mois minimum. Par ailleurs, l'accord-cadre révisé tend encore à faciliter le retour des travailleurs au travail après la fin du congé parental, en leur accordant un droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail, soit par un aménagement de l'horaire, soit par un aménagement du rythme de travail.

Il s'agit toujours de contribuer à une meilleure conciliation des vies professionnelle, familiale et privée et à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

A l'instar de la directive 96/34/CE, la directive 2010/18/UE à transposer énonce des normes minimales de base, les Etats membres étant libres d'adopter des normes plus favorables.

Le projet de loi entend intervenir à deux niveaux:

- porter de trois à quatre mois la durée du droit à congé non indemnisé du parent qui n'a pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, mais remplissant par ailleurs les autres conditions du congé parental;
- attribuer au salarié du secteur privé, aux agents de l'Etat et à ceux du secteur communal le droit de demander à son employeur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant

une durée déterminée. L'employeur doit examiner cette demande et y répondre en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du demandeur. Si la demande est rejetée, ce rejet doit être motivé.

3. Les avis des chambres professionnelles

Les chambres professionnelles marquent leur accord avec les dispositions du projet de loi.

La Chambre des salariés a toutefois soulevé la question de la mise en application du point 3 de la clause 3 de la directive prévoyant que les Etats membres et/ou les partenaires sociaux évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

4. Les avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 9 octobre 2012, le Conseil d'Etat formule surtout deux objections fondamentales qui l'amènent à la conclusion qu'il devrait refuser la dispense du second vote constitutionnel si le projet de loi n'était pas amendé pour tenir compte de ces objections.

En premier lieu, le Conseil d'Etat „constate que la directive 2010/18/UE susmentionnée dispose dans son article 2 que les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions devront être effectives, proportionnées et dissuasives. Or, dans le projet sous avis, aucune sanction n'est prévue pour l'employeur privé ou public (étatique et communal) qui refuse de se prononcer.

L'article 2 de la directive 2010/18/UE prévoyant cependant une obligation de faire imposer aux Etats membres, le Conseil d'Etat estime que le projet de loi ne transpose pas intégralement la directive susmentionnée. Aussi le Conseil d'Etat demande-t-il aux auteurs du projet de loi d'incorporer des dispositions prévoyant des sanctions correspondant aux critères imposés par la directive, à savoir une sanction effective, proportionnée et dissuasive.“

En second lieu, le Conseil d'Etat estime que la directive 2010/18/UE est incomplètement transposée en ce qui concerne les fonctionnaires de l'Etat, alors que le projet de loi ne prévoit pas, en matière de congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Il demande pour les fonctionnaires de l'Etat une disposition similaire à celle prévue pour les agents communaux.

Dans son avis complémentaire du 22 mars 2013, le Conseil d'Etat critique l'amendement gouvernemental qui, en introduisant les sanctions exigées par la directive, prévoit toutefois pour ces mêmes sanctions un champ d'application qui dépasse largement les exigences de la nouvelle directive à transposer. Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il de s'en tenir à une sanction limitée à la violation de la nouvelle disposition relative à l'entretien auquel l'employeur doit se prêter au moment où le salarié reprend son activité à l'issue du congé parental.

Dans son deuxième avis complémentaire du 30 avril 2013, le Conseil d'Etat marque son accord avec les modifications de la commission.

5. Les travaux de la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances

Dans ses réunions du 20 novembre 2012, du 29 janvier 2013, du 9 avril 2013 et du 7 mai 2013, la commission a examiné le texte du projet de loi et successivement les avis tant des chambres professionnelles que du Conseil d'Etat. La commission a relevé que la directive 2010/18/UE devait être transposée en droit interne pour le 8 mars 2012 au plus tard.

Les auteurs du projet de loi ont précisé que:

„Par courriers en date du 15 avril 2010 et du 15 octobre 2010, la ministre ayant la Famille dans ses attributions s'est adressée au Premier ministre en vue de la saisine du Conseil économique et social, afin de réaliser une transposition de la directive dans les délais. Comme le Conseil économique et social n'a toujours pas rendu son avis, le Gouvernement anticipant les difficultés de transposer la directive dans les délais a fait application de l'article 3 sous 2 de la directive permettant à un Etat membre d'obtenir la prolongation maximale du délai de transposition pour une année entière, qui expirera en date du 8 mars 2013.

Entre-temps les partenaires sociaux se sont manifestés par un courrier daté du 15 février 2012 en invitant le Gouvernement à prendre l'initiative d'élaborer une proposition de texte sans attendre l'avis du Conseil économique et social.

Devant la nécessité de réaliser une transposition conforme de la directive 2010/18/UE avant le 8 mars 2013, le Gouvernement a pris la décision d'envisager dans l'immédiat et sans préjudice quant aux demandes des partenaires sociaux une transposition minimale de la directive afin de rendre notre droit conforme aux dispositions obligatoires de l'accord-cadre.

La commission constate que la mise en application tardive de la directive ne peut être imputée ni au Conseil d'Etat ni à la Chambre des Députés.

*

II. EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé du projet de loi

Le projet de loi tend à modifier le Code du Travail, ainsi que la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et celle fixant le statut général des fonctionnaires communaux. Le Conseil d'Etat rend attentif au fait que les deux lois précitées ont été modifiées depuis leur adoption, et que l'intitulé doit être complété et se lire comme suit:

„Projet de loi portant modification

- du Code du travail;*
- 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“*

Article I

L'article I a pour objet de modifier les articles L.234-45 et L.234-48 du Code du Travail.

Le point 1 de cet article qui modifie l'article L.234-45, paragraphe 4, du Code du Travail tend à mettre cet article en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil portant le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois. Le texte en vigueur de l'article 234-45, paragraphe 4, du Code du Travail prévoit la possibilité d'accorder un congé parental non indemnisé de 3 mois au parent qui n'a pas pris son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Il s'agit d'une disposition rarement appliquée. Néanmoins, il y a lieu de porter la durée de ce congé non indemnisé de 3 à 4 mois pour mettre le texte en conformité avec les nouvelles exigences de la directive 2010/18/UE.

Les auteurs du texte proposent en outre de redresser une erreur purement matérielle du texte en remplaçant le terme „loi“ par celui de „section“ au même paragraphe 4 de l'article L.234-45.

Le point 2 de l'article I modifie l'article L.234-48 du Code du Travail en le complétant par un nouveau paragraphe 12 qui donne le droit au salarié qui reprend son activité à l'issue de son congé parental de demander un entretien avec son employeur aux fins d'obtenir un aménagement de l'horaire de travail et/ou du rythme de travail pendant la première année qui suit le congé parental. L'employeur est obligé d'examiner cette demande et de motiver sa réponse en cas de rejet. Il faut relever que le texte n'impose pas à l'employeur l'obligation d'accorder au salarié la flexibilité demandée.

Pour sanctionner le non-respect des obligations découlant de la directive, celle-ci impose, dans son article 2, aux Etats membres l'obligation de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la directive. Les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Dans le projet de loi déposé à la Chambre des Députés ces sanctions ont fait défaut, ce qui a amené le Conseil d'Etat à exiger des auteurs du projet de loi de compléter le texte en y incorporant les sanctions correspondant aux critères de la directive. Le Conseil d'Etat annonce également que, si de telles dispositions n'étaient pas prévues au projet de loi, il devrait refuser sa dispense du second vote constitutionnel.

Dans ses amendements du 29 janvier 2013, le Gouvernement entend donner une suite favorable à la demande du Conseil d'Etat en ajoutant au Code du Travail un nouvel article L.234-49bis qui prévoit que toute violation des obligations découlant des articles L.234-43 à L.234-49 du Code du Travail donne droit à des dommages-intérêts en faveur du salarié.

Dans son avis complémentaire du 22 mars 2013, le Conseil d'Etat, après avoir analysé l'impact juridique du nouvel article L.234-49bis, arrive à la conclusion que l'amendement gouvernemental qui prévoit que toute violation des articles L.234-43 à L.234-49 donne droit à des dommages-intérêts pour le salarié dépasse largement les exigences de la directive.

Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il de limiter la sanction au „refus de l'employeur d'accorder un entretien au salarié retournant d'un congé parental au sujet de l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail ou [au] défaut par l'employeur de motiver sa décision de refus qu'il peut librement prendre“.

Le Conseil d'Etat approuve toutefois l'option prise par les auteurs du projet de loi de ne pas prévoir de sanctions pénales et de limiter les sanctions à des réparations de nature civile. Cette option est conforme aux exigences de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne et notamment de l'arrêt Dreahmpaehl (affaire C-180/95).

Le Conseil d'Etat propose de faire abstraction de l'article L.234-49bis proposé par les auteurs du projet de loi et d'ajouter au texte du nouveau paragraphe 12 proposé à l'endroit de l'article L.234-48 du Code du Travail un alinéa 2 libellé comme suit:

„La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.“

La Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances se rallie à la proposition du Conseil d'Etat.

Au commentaire du point 2 de l'article I, les auteurs du projet de loi signalent que:

„La clause 6 sous 1 de l'accord interprofessionnel prévoit que le travailleur peut demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail „pendant une période déterminée“. La version anglaise de l'accord interprofessionnel utilise les termes „for a set period of time“. Suivant les éclaircissements demandés aux partenaires sociaux lors d'une réunion conjointe avec la Commission européenne en date du 29 juin 2011, les partenaires sociaux européens ont laissé l'interprétation de ces termes à l'appréciation des partenaires sociaux au niveau national. A défaut d'indication des partenaires sociaux au sujet de cette notion, il est proposé de plafonner cette période à une année à partir de la reprise du travail par le salarié; période, pendant laquelle l'employeur applique l'aménagement demandé en cas de réponse positive à la demande du salarié.“

Pour le Conseil d'Etat, le choix de cette durée d'un an n'est pas autrement motivé, de sorte qu'il ne se sent pas en mesure de s'exprimer sur ce choix „éminemment politique par ailleurs“.

Article II

Cet article modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Au texte initialement proposé cet article se limitait à relever à l'article 29quater, paragraphe 4 de la loi précitée la durée du congé parental de 3 à 4 mois. Toutefois, les auteurs du projet de loi avaient omis de prévoir en faveur des fonctionnaires de l'Etat la faculté de demander un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail à la suite du congé parental. Le Conseil d'Etat estimait dans son avis du 9 octobre 2012 que, par cette omission, la directive 2010/18/UE était incomplètement transposée en ce qui concernait les droits des fonctionnaires de l'Etat.

Pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat, le Gouvernement a complété l'article II en prévoyant pour les fonctionnaires de l'Etat une disposition permettant au fonctionnaire de l'Etat qui reprend son activité à l'issue du congé parental de demander un entretien avec le chef d'administration aux fins d'un aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant la première année suivant la période du congé parental.

Le Conseil d'Etat a marqué son accord avec le texte sous réserve toutefois de préciser que l'entretien au sujet de l'aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail peut avoir lieu avec le chef d'administration „ou son délégué“. Par ailleurs, le Conseil d'Etat a proposé d'ajouter à l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat un alinéa 6 nouveau libellé comme suit: „La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge“.

Dans ses amendements transmis au Conseil d'Etat le 15 avril 2013, la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances se rallie à la proposition de texte du Conseil d'Etat. Elle

propose toutefois de prévoir la délégation non seulement pour l'entretien auquel le fonctionnaire a droit avec le chef d'administration, mais également pour l'examen de la demande et pour le rejet de celle-ci.

Le Conseil d'Etat marque son accord avec cette proposition dans son deuxième avis complémentaire du 30 avril 2013.

Article III

L'article III du projet de loi a pour objet de modifier la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux par l'ajout à l'article 30ter de deux alinéas nouveaux prévoyant en faveur des fonctionnaires communaux les mêmes droits en matière d'aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail que ceux accordés, soit au salarié du secteur privé par le Code du Travail, soit au fonctionnaire de l'Etat par les dispositions de l'article II du projet de loi sous rubrique.

Pour tenir compte des critiques du Conseil d'Etat émises dans ses avis du 9 octobre 2012 et du 22 mars 2013, la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances a retenu dans ses amendements du 15 avril 2013 une rédaction de texte qui reprend une formulation calquée sur le texte de l'article II.

Dans son deuxième avis complémentaire du 30 avril 2013, le Conseil d'Etat a marqué son accord avec le texte proposé par la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances.

*

Compte tenu de ces considérations, la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances propose majoritairement à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante:

*

PROJET DE LOI portant modification

- **du Code du Travail**
- **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**

Art. I. Le Code du Travail est modifié comme suit:

- 1° A l'article L.234-45, paragraphe 4, le terme „loi“ est remplacé par le terme „section“ et les termes „de trois mois“ sont remplacés par les termes „de quatre mois“.
- 2° L'article L.234-48 est complété par un paragraphe (12) nouveau libellé comme suit:

„(12) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.“.

Art. II. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

- 1° L'article 29ter est complété par un cinquième et un sixième alinéas libellés comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la

durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.“

2° A l'article 29quater, paragraphe 4, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.

Art. III. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

1° L'article 30ter est complété par un cinquième et un sixième alinéas libellés comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collègue des bourgmestre et échevins ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collègue des bourgmestre et échevins ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collègue des bourgmestre et échevins ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.“

2° A l'article 30quater, paragraphe 4, le terme „trois“ est remplacé par le terme „quatre“.

Luxembourg, le 7 mai 2013

Le Rapporteur,
Paul-Henri MEYERS

Le Président,
Jean-Paul SCHAAF

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6467

Bulletin de Vote (Vote Public)

Page 1/2

Date: 14/05/2013 15:48:28
 Scrutin: 1
 Vote: PL 6467 Congé parental
 Description: Projet de loi 6467

Président: M. Mosar Laurent
 Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
 Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	58	0	0	58
Procuration:	2	0	0	2
Total:	60	0	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Bausch François	Oui	
M. Braz Félix	Oui	(M. Adam Claude)	M. Gira Camille	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui				

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylv	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Boden Fernand	Oui	
M. Clement Lucien	Oui		Mme Doerner Christine	Oui	
M. Eicher Emile	Oui		M. Eischen Félix	Oui	
Mme Frank Marie-Josée	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Hauptert Norbert	Oui		M. Kaes Ali	Oui	
M. Lies Marc	Oui		M. Mellina Pierre	Oui	
Mme Mergen Martine	Oui		M. Meyers Paul-Henri	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schaaf Jean-Paul	Oui	
Mme Scholtes Tessy	Oui		M. Weber Robert	Oui	
M. Weiler Lucien	Oui		M. Weydert Raymond	Oui	
M. Wilmes Serge	Oui		M. Wolter Michel	Oui	

LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Bodry Alex	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Diederich Fernand	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Ben	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		M. Klein Jean-Pierre	Oui	
M. Lux Lucien	Oui		Mme Mutsch Lydia	Oui	
M. Negri Roger	Oui		M. Scheuer Ben	Oui	
M. Schreiner Roland	Oui				

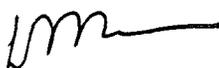
DP					
M. Bauler André	Oui		M. Berger Eugène	Oui	
M. Bettel Xavier	Oui		Mme Brasseur Anne	Oui	
M. Etgen Fernand	Oui		M. Krieps Alexandre	Oui	
M. Meisch Claude	Oui		Mme Polfer-Lydie	Oui	(M. Bettel Xavier)
M. Wagner Carlo	Oui				

Indépendants					
M. Colombera Jean	Oui		M. Henckes Jacques-Yve	Oui	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Oui		M. Kartheiser Fernand	Oui	

déi Lénk					
M. Urbany Serge	Oui				

Le Président:



Le Secrétaire général:



Bulletin de Vote (Vote Public)

Page 2/2

Date: 14/05/2013 15:48:28
Scrutin: 1
Vote: PL 6467 Congé parental
Description: Projet de loi 6467

Président: M. Mosar Laurent
Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	58	0	0	58
Procuration:	2	0	0	2
Total:	60	0	0	60

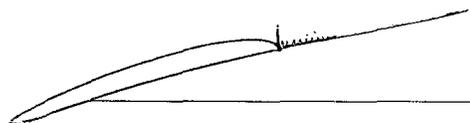
n'ont pas participé au vote:

Nom du député

Nom du député

Le Président:

Le Secrétaire général:



6467/13

N° 6467¹³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- **du Code du Travail**
- **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**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(4.6.2013)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 16 mai 2013 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant modification

- **du Code du Travail**
- **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**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 14 mai 2013 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 9 octobre 2012 et 22 mars 2013 et 30 avril 2013;

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 4 juin 2013.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Victor GILLEN

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6467/14

N° 6467¹⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

portant modification

- du Code du Travail
- 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

* * *

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

Suivant l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un Comité du Travail Féminin (CTF), le comité étudie, notamment de sa propre initiative, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

*

CONTEXTE

Fait est qu'au Luxembourg la loi en matière de congé parental va partiellement plus loin que la directive 96/34/CE.

Pour transposer la nouvelle directive, des modifications de notre législation s'imposent sur la durée du congé parental et sur la possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour dudit congé:

- La durée du congé parental non indemnisé, qui est donné à la demanderesse ou au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, doit être porté de 3 à 4 mois.
- Le droit pour la mère salariée ou le père salarié de demander un entretien auprès de son employeur, après son retour du congé parental, afin de discuter la faisabilité d'un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail, doit être introduit dans notre législation.

*

REMARQUES

Le CTF approuve le changement relatif à la durée du congé parental non indemnisé. Néanmoins, nous tenons à rappeler nos remarques de 2010:

„Le CTF est d'avis que la fragmentation du congé parental pourrait constituer une modalité susceptible de permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et privée tout en respectant les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il conviendrait toutefois de prévoir des règles de procédure de sorte à assurer le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement des petites entreprises. On pourrait notamment envisager des plans de fragmentation à négocier à l'avance.“ Le CTF est d'avis que la fragmentation du congé parental doit rester facultative, sans obligation, ni règle définie et être décidée au cas par cas en concertation entre l'employeur et le salarié auxquels revient le soin de négocier le détail de la mise en place du congé parental fragmenté.

„En l'état actuel, il n'est pas possible à la personne qui bénéficie d'un congé parental de démissionner avant la fin du congé, ce en raison de la suspension du contrat de travail durant le congé parental. Ceci oblige ainsi les salarié-e-s à reprendre le travail à la fin du congé parental et à respecter les délais de préavis légaux. Cette situation est regrettable tant pour les salarié-e-s que pour les employeurs. De l'avis du CTF, il conviendrait de prévoir un délai durant lequel le/la salarié-e devrait faire part de son intention de résilier le contrat de travail. Au cas où la personne entend poursuivre son contrat, aucune notification serait à prévoir étant donné que la reprise du travail est à considérer comme étant la procédure normale.“

En ce qui concerne la possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental, le texte de la directive prévoit que la mère salariée ou le père salarié a le droit de formuler ses désirs à l'adresse de son employeur, dès son retour d'un congé parental, sans obligation de l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. L'employeur a cependant l'obligation de considérer la demande, de l'examiner et de formuler sa réponse en tenant compte de son propre besoin et de ceux de la demanderesse ou du demandeur. Si l'employeur rejette la demande, il est tenu de justifier ce rejet.

Le CTF constate que le droit de demander une modification des conditions de travail existe déjà aujourd'hui. Le projet de loi sous avis n'apporte pas d'innovations. Afin de permettre aux parents qui travaillent d'organiser la conciliation de leur vie professionnelle, privée et de famille, la loi devrait fixer un délai pendant lequel l'employeur doit formuler sa réponse à la demande. Dans ce même contexte, le CTF fait de nouveau remarquer qu'une mesure susceptible de favoriser non seulement le retour au travail du parent, mais également son évolution au sein de l'entreprise, serait de permettre au/à la bénéficiaire d'un congé parental de maintenir le contact avec l'entreprise durant le congé. Par conséquent, le CTF recommande d'envisager la mise en place de telles modalités.

Finalement, le CTF s'étonne et regrette que la demande, formulée dans l'accord-cadre, d'évaluer la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie, n'a de nouveau pas été retenue dans le projet de loi. Même si le Luxembourg dispose déjà d'une législation spécifique, celle-ci pourrait toutefois être revue et aménagée. Le CTF encourage donc une nouvelle fois le Gouvernement à concevoir des adaptations pour ces deux catégories de parents.

Entré à l'administration parlementaire le 26 juin 2013



Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 7 mai 2013

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 5 mars 2013 (N°10) et du 9 avril 2013 (N°13)
2. 6467 Projet de loi portant modification
 - du Code du Travail
 - 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
 - Rapporteur : Monsieur Paul-Henri Meyers
 - Examen du deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Georges Engel, M. Jacques-Yves Henckes (en rempl. de M. Jean Colombero), M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf, M. Roland Schreiner

M. Marc Spautz, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Pierre Jaeger, du Ministère de la Famille et de l'Intégration

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Claude Meisch, Mme Tessy Scholtes

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

Monsieur le Président prononce quelques paroles de bienvenue à l'égard du nouveau Ministre de la Famille, qui se rallie aux propos concernant une bonne coopération.

1. Approbation de projets de procès-verbal

Les projets de procès-verbal sont approuvés sans observation.

2. Projet de loi 6467

Monsieur le Rapporteur explique que, suite à l'avis du Conseil d'Etat du 9 octobre 2012, quelques modifications ont dû être apportées au texte (cf. doc. parl. 6467¹⁰). Le Conseil d'Etat y a marqué son accord dans son deuxième avis complémentaire du 30 avril 2013. Le projet de rapport ayant été transmis aux membres de la Commission préalablement à la présente réunion, Monsieur le Rapporteur renonce à une présentation en détail du document supposé connu.

Un député estime qu'au niveau de la forme, des problèmes peuvent surgir dans la mise en pratique des dispositions prévues. D'autres pays exigent que la demande d'entretien soit formulée par écrit endéans un délai déterminé et qu'elle soit motivée. Il en va de même pour la réponse du patron qui doit être écrite et donnée endéans un délai déterminé. En l'absence d'un écrit, la preuve est difficile à rapporter, d'autant plus dans le cas d'une relation compliquée entre patron et salarié.

Monsieur le Rapporteur souligne que l'absence de délai et de l'exigence d'un écrit n'est pas contraire à la directive ni à l'accord-cadre révisé sur le congé parental. Il est d'avis qu'il ne faut pas imposer une procédure trop lourde aux salariés, certains pouvant d'ailleurs avoir des problèmes à accomplir de telles formalités.

Le projet de rapport est adopté par la Commission en sa majorité (une abstention).

Concernant le temps de parole, la Commission propose le modèle de base.

Luxembourg, le 24 mai 2013

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf



Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 9 avril 2013

Ordre du jour :

1. 6467 Projet de loi portant modification
 - du Code du Travail
 - de la loi 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
 - Rapporteur: Monsieur Paul-Henri Meyers

 - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat

2. 6502 Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création de deux établissements publics dénommés
 - Centres, foyers et services pour personnes âgées,
 - Centres de gériatrie

 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Présentation de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Georges Engel, Mme Josée Lorsché, M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes, M. Roland Schreiner

M. Pierre Jaeger, M. Patrick Thoma, du Ministère de la Famille et de l'Intégration

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean Colombera

Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille et de l'Intégration

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

1. Projet de loi 6467

Monsieur le Rapporteur rappelle que le projet de loi a été déposé le 17 août 2012 et a fait l'objet de deux oppositions formelles par le Conseil d'Etat, l'une concernant les sanctions à prévoir si l'employeur ne se prononce pas sur la demande du salarié (aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail), l'autre concernant la transposition de la directive 2010/18/UE sur le congé parental, transposition incomplète selon le Conseil d'Etat qui ne partage pas l'analyse des auteurs du projet, selon laquelle le statut des fonctionnaires d'Etat prévoirait déjà le droit du fonctionnaire à l'entretien sur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail.

En conséquence, le Gouvernement a apporté au projet de loi une série d'amendements que le Conseil d'Etat a avisés en date du 22 mars 2013.

Amendement gouvernemental 2

L'amendement consiste à introduire un article L.234-49bis au Code du Travail, en réponse à l'opposition formelle du Conseil d'Etat concernant la sanction des violations des obligations pour l'employeur prévues par le projet de loi.

Dans son avis complémentaire du 22 mars 2013, le Conseil d'Etat rend toutefois attentif au fait que l'article à ajouter va plus loin, puisqu'il « prévoit que dorénavant toute violation des obligations découlant des articles L.234-43 à L. 234-49 donnera droit en faveur du salarié à des dommages-intérêts. En d'autres mots, toute violation des dispositions concernant le congé parental prévu à la section 6 du livre II du Code du travail sera sanctionnée de cette façon. ».

Le Conseil d'Etat estime toutefois qu'« il existe un arsenal légal suffisant, assurant une protection juridique efficace et ayant un effet dissuasif réel dans l'hypothèse où l'employeur refuse d'accorder au salarié le congé parental que la loi lui accorde ». Or, en l'espèce, « il s'agit de sanctionner le refus de l'employeur d'accorder un entretien au salarié retournant d'un congé parental au sujet de l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail ou du défaut par l'employeur de motiver sa décision de refus qu'il peut librement prendre ». Pour le Conseil d'Etat se pose alors « la question de l'effectivité de la sanction à prendre et de sa proportionnalité en tenant compte de la situation », puisque le salarié doit décider s'il « ira jusqu'à risquer en temps de crise de résilier son contrat et citer son employeur devant les juridictions du travail » en cas de refus par celui-ci d'accorder un entretien ou de motiver sa décision de refus.

En conséquence, le Conseil d'Etat « suggère d'en rester au système actuel mais de prévoir une sanction spécifique en relation avec l'omission d'accorder un entretien au salarié en vue de discuter l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail et de l'omission de motiver le refus ». Il donne son accord à une réparation de nature civile et rappelle que la directive 2010/18/UE oblige déjà les Etats membres à prévoir une sanction effective et dissuasive, fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation. Le Conseil d'Etat précise que la Cour de Justice de l'Union européenne a « reconnu que l'attribution de

dommages-intérêts peut constituer une sanction adéquate, si elle correspond aux critères précités ».

Il propose dès lors de renoncer à l'introduction d'un article L.234-49bis nouveau et de compléter le nouveau paragraphe 12 proposé par l'article L.,2° du projet de loi à l'article L.234-48 du Code du Travail par un alinéa 2 libellé comme suit :

« La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail. ».

Monsieur le Rapporteur recommande à la Commission de suivre le Conseil d'Etat. L'amendement gouvernemental 3 est alors à supprimer, comme le précise le Conseil d'Etat. Cet amendement prévoit la suppression de la seconde phrase de l'alinéa 3 du paragraphe 11 de l'article L.234-48 du Code du Travail. L'alinéa 3 précité est libellé comme suit : « Les mesures prévues ne peuvent pas 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. La violation de cette disposition donne droit à dommages-intérêts au profit du salarié. ».

Amendement 5

Cet amendement donne suite à une opposition formelle du Conseil d'Etat qui, dans son avis du 9 octobre 2012, considère comme incorrecte l'analyse des auteurs du projet de loi, estimant « que le droit d'initiative qu'ils entendent conférer au fonctionnaire communal lui permettant d'exiger un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail est déjà accordé au fonctionnaire d'Etat dans les dispositions légales et réglementaires propres à son statut et que dès lors il serait superfétatoire de légiférer ». Aux yeux du Conseil d'Etat, la directive 2010/18/UE va plus loin que le règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat. Selon l'interprétation du Conseil d'Etat « de la clause 6 sous le point 1 de l'accord-cadre sur le congé parental du 18 juin 2009 dont la directive susmentionnée porte application, le droit qui est accordé au salarié va bien au-delà d'un simple aménagement de la tranche horaire mobile: il doit en effet être possible d'aménager son temps de travail au-delà de la tranche d'horaire mobile et de trouver d'autres aménagements horaires.

Par ailleurs, le libellé du texte de la clause 6 susmentionnée montre qu'est visé non seulement un aménagement d'horaire, mais alternativement un aménagement du rythme de travail. Or, il s'agit de deux notions différentes, alors que pour un même temps de travail on peut avoir un rythme de travail plus accentué ou moins accentué. Ainsi, un fonctionnaire pourrait être amené à demander à être déchargé de certaines tâches pour disposer de plus de temps pour effectuer celles qui lui restent acquises. ».

L'amendement 5 propose par conséquent de compléter l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat par un alinéa 5 nouveau libellé comme suit :

« Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration est tenu de motiver son rejet. ».

Dans son avis complémentaire du 19 février 2013, la Chambre des fonctionnaires et employés publics considère comme « difficilement transposable dans la pratique » l'intention d'accorder le droit à un entretien avec le chef d'administration. Elle propose d'écrire « le chef d'administration ou son délégué » et « le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué ». Le Conseil d'Etat se rallie à la proposition concernant les fonctionnaires et employés publics.

Monsieur le Rapporteur fait remarquer que l'ajout des mots « ou son délégué » est utilement fait à tous les endroits afférents de l'alinéa 5 nouveau de l'article 29ter. La formulation du Conseil d'Etat semble cependant se limiter, par inadvertance, à la première phrase en raison du mot « avec » : « Dès lors, la Chambre des fonctionnaires et employés publics a suggéré d'écrire « avec le chef d'administration ou son délégué », une proposition à laquelle le Conseil d'Etat se rallie. ».

Quant aux fonctionnaires communaux, Monsieur le Rapporteur propose de se rallier à la Chambre des fonctionnaires et employés publics et d'écrire à tous les endroits afférents du nouvel alinéa 5 ajouté à l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux « le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué » (**amendement**). Ce délégué peut être un membre du collège échevinal, mais aussi une autre personne.

Par ailleurs, selon les amendements gouvernementaux 5 et 6, les articles 29septies et 30septies de la même loi sont complétés chacun par un paragraphe 3 nouveau relatif aux sanctions en cas de violation des dispositions légales en matière de congé parental. La Commission se rallie au Conseil d'Etat en ce qui concerne la suppression de l'article L.234-49bis nouveau du Code du Travail, tel que proposé par les auteurs des amendements gouvernementaux, et la limitation des sanctions au refus de l'employeur d'accorder un entretien au sujet de l'aménagement de l'horaire ou du rythme de travail ou de motiver sa décision de refus. En conséquence, elle adopte les propositions de texte du Conseil d'Etat concernant la sanction de la violation de ces obligations, à savoir :

- Le nouveau paragraphe 12 proposé par l'article I.,2° du projet de loi à l'article L.234-48 du Code du Travail est complété par un alinéa 2 libellé comme suit (cf. ci-dessus):

« La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail. ».

- A l'article II.,2° du projet de loi, l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un alinéa 6 libellé comme suit :

« La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge. ».

- A l'article III., 1° du projet de loi, l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un alinéa 6 libellé comme suit :

« La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge. ».

Il convient en conséquence de supprimer le point 3° de l'article II. et de l'article III. du projet de loi, tel qu'amendé par le Gouvernement.

Monsieur le Rapporteur aborde le problème de la transposition tardive des directives européennes, dont est saisie la Chambre des Députés. Dans ce contexte, il a formulé dans

une autre commission parlementaire la proposition d'établir une fiche technique pour chaque directive, renseignant aussi sur le responsable de la transposition tardive. En l'espèce, il s'agit du Conseil économique et social. Il ressort de l'exposé des motifs du projet de loi initial que, par courriers du 15 avril 2010 et du 15 octobre 2010, « la ministre ayant la Famille dans ses attributions s'est adressée au Premier ministre en vue de la saisine du Conseil économique et social, afin de réaliser une transposition de la directive dans les délais ». L'avis du Conseil économique et social n'ayant pas été rendu en temps utile, le Gouvernement « anticipant les difficultés de transposer la directive dans les délais » a fait application de l'article 3, 2. de la directive, en vertu duquel les Etats membres peuvent, « en cas de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente directive ». Par courrier du 15 février 2012, les partenaires sociaux ont invité le Gouvernement « à prendre l'initiative d'élaborer une proposition de texte sans attendre l'avis du Conseil économique et social ». Pour Monsieur le Rapporteur se pose dès lors la question de la raison d'être du Conseil économique et social. L'orateur se réserve la possibilité d'évoquer cette question dans le cadre de son rapport oral à la Chambre des Députés.

2. Projet de loi 6502

La Commission désigne son Président comme rapporteur du projet de loi.

Le représentant ministériel explique que le projet de loi a pour objet de modifier la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création de deux établissements publics dénommés 1) Centres, Foyers et Services pour personnes âgées, 2) Centres de gériatrie. En 2000, l'établissement public « Centres de gériatrie » a été repris par l'établissement public « Centres, Foyers et Services pour personnes âgées » qui a adopté le nom de Servior en 2001. Entre-temps, les immeubles et terrains affectés par l'Etat à l'établissement public « dans l'intérêt de la réalisation de sa mission » (article 6, al. 2 de la loi modifiée du 23 décembre 1998) ont été échangés en partie, dû à des rénovations, constructions, ventes ou achats. Une adaptation de la loi précitée du 23 décembre 1998 est donc devenue nécessaire.

Il convient de relever que le paragraphe e) du projet de loi relatif au Centre intégré pour personnes âgées à Mertzig doit être amendé. En effet, la clôture de ce centre au courant de la seconde moitié de l'année en cours aura comme conséquence un échange de parcelles avec la commune. Il sera en même temps tenu compte de la remarque du Conseil d'Etat qui, dans son avis du 26 février 2013, critique la formule « imprécise, rendant difficile la détermination exacte des parcelles qui sont réaffectées à l'Etat ». Par ailleurs, il souligne qu'il y a lieu d'écrire « Article unique » au lieu d' « Art. 1er ».

A une question afférente d'un membre de la Commission, le représentant ministériel répond que les terrains sont la propriété de l'Etat, les décisions de leur affectation étant prises par le comité d'acquisition. Les bâtiments sont gérés par l'établissement public.

Luxembourg, le 11 avril 2013

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf

08



Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 29 janvier 2013

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 20 novembre 2012 (N°3) et du 11 décembre 2012 (N°5)
2. 6467 Projet de loi portant modification
 - du Code du Travail
 - de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
 - de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux
 - Rapporteur : Monsieur Paul-Henri Meyers

 - Présentation d'une série d'amendements gouvernementaux
3. Présentation orale du cadre de référence de l'éducation non-formelle énonçant les objectifs et principes pédagogiques pour les structures d'accueil des enfants et les maisons des jeunes
4. Lettre ouverte de l'a.s.b.l. "Nëmme mat eis!" concernant la mise en oeuvre de la loi du 28 juillet 2011 transposant la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées:
 - Echange de vues avec Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration (demande du groupe LSAP)
5. Divers

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Georges Engel, Mme Josée Lorsché, M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes, M. Roland Schreiner

Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Nico Meisch, M. Manuel Achten, M. Pierre Biver, du Ministère de la Famille et de l'Intégration

Dr. Waltraut Hartmann, Charlotte Bühler Institut, Wien

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

1. Approbation de projets de procès-verbal

Les projets de procès-verbal sont approuvés sans observation.

2. Projet de loi 6467

Monsieur le Président rappelle qu'au cours de sa réunion du 20 novembre 2012, la Commission avait examiné l'avis du Conseil d'Etat qui contient l'annonce d'un refus de la dispense du second vote constitutionnel en raison de la transposition incomplète de la directive 2010/18/UE concernant les droits des fonctionnaires de l'Etat. Le Conseil d'Etat précise que l'article 2 de cette directive prévoit une « obligation de faire imposée aux Etats membres ». En vertu de l'article 2 de la directive : « Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. ».

Madame le Ministre présente les amendements gouvernementaux, dont le deuxième tient compte de la critique ci-dessus du Conseil d'Etat en ajoutant un article L.234-49bis nouveau au Code du Travail, libellé comme suit :

« **Art. L.234-49bis.** La violation des obligations aux articles L.234-43 à L.234-49 donne droit, au profit de la personne ayant subi ladite violation, à des dommages et intérêts, ci-après appelée indemnité, à fixer par le tribunal du travail. L'indemnité, qui est effective et dissuasive, est fixée en application du principe de proportionnalité en tenant compte notamment de la gravité de la violation et de la situation de la personne ayant subi ladite violation. ».

Suivant le commentaire de l'amendement, la sanction retenue au sens de l'article 2 de la directive précitée consiste en un dédommagement civil sous forme d'une indemnité que la personne concernée doit réclamer devant le tribunal du travail.

Madame le Ministre souligne que cette demande peut émaner d'un employé ou d'un employeur et que le dédommagement peut aller dans les deux sens.

De même, l'article 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (article II du projet de loi) et l'article 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (article III du projet de loi) sont complétés chacun par un paragraphe 3° nouveau. Ce texte prévoit « des dommages et intérêts effectifs et dissuasifs qui sont fixés en application du principe de proportionnalité en tenant compte de la gravité de la violation des obligations précitées et de la situation du fonctionnaire concerné » (amendements 5 et 6).

L'amendement 5 a aussi pour objet d'ajouter à l'article II du projet de loi deux paragraphes destinés à compléter les articles 29ter et 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Le paragraphe 2° nouveau, complétant l'article 29ter ci-dessus, est libellé comme suit :

« Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration est tenu de motiver son rejet. ».

La modification répond à la revendication du Conseil d'Etat de prendre en compte également le droit du parent fonctionnaire d'Etat. En effet, dans son avis du 9 octobre 2012, le Conseil d'Etat considère comme incorrecte l'analyse des auteurs du projet de loi qui estiment « que le droit d'initiative qu'ils entendent conférer au fonctionnaire communal lui permettant d'exiger un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail est déjà accordé au fonctionnaire d'Etat dans les dispositions légales et réglementaires propres à son statut et que dès lors il serait superfétatoire de légiférer ». Aux yeux du Conseil d'Etat, la directive 2010/18/UE va plus loin que le règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat. Selon l'interprétation du Conseil d'Etat « de la clause 6 sous le point 1 de l'accord-cadre sur le congé parental du 18 juin 2009 dont la directive susmentionnée porte application¹, le droit qui est accordé au salarié va bien au-delà d'un simple aménagement de la tranche horaire mobile: il doit en effet être possible d'aménager son temps de travail au-delà de la tranche d'horaire mobile et de trouver d'autres aménagements horaires.

Par ailleurs, le libellé du texte de la clause 6 susmentionnée montre qu'est visé non seulement un aménagement d'horaire, mais alternativement un aménagement du rythme de travail. Or, il s'agit de deux notions différentes, alors que pour un même temps de travail on peut avoir un rythme de travail plus accentué ou moins accentué. Ainsi, un fonctionnaire pourrait être amené à demander à être déchargé de certaines tâches pour disposer de plus de temps pour effectuer celles qui lui restent acquises. ».

Les amendements 1, 3 et 4 ne donnent pas lieu à observation.

3. Présentation orale du cadre de référence de l'éducation non-formelle énonçant les objectifs et principes pédagogiques pour les structures d'accueil des enfants et les maisons des jeunes

En guise d'introduction, Monsieur le Président précise que la présente réunion se situe dans le contexte des mesures de qualité prévues par le Ministère de la Famille dans le domaine de l'éducation non-formelle des enfants et des jeunes. La Commission s'est d'ailleurs vu présenter au cours d'une réunion jointe avec la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports la mise en œuvre du plan d'encadrement périscolaire.

¹ Avis du Conseil d'Etat, Considérations générales : « Le projet de loi sous avis a pour objet la transposition de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME (European association of craft, small and medium-sized enterprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats) et abrogeant la directive 96/34/CE. ».

Madame le Ministre rappelle qu'une coopération avec le Charlotte Bühler Institut avait déjà eu lieu dans le passé, alors qu'elle était ministre de la Promotion féminine (projet « Partageons l'égalité – Gleichheit teilen – Gläichheet delen », Geschlechtssensible Pädagogik in Kindergarten und Vorschule).

Le représentant du Ministère présente le nouveau cadre de référence national (cf. annexe 1, document PowerPoint - « Etapes vers une démarche d'assurance qualité »). Le cadre de référence sera obligatoire pour tous les services bénéficiant d'un soutien financier par l'Etat et les prestataires chèque-service accueil (CSA). Une commission, se composant de représentants de l'Entente des foyers de jour (EFJ a.s.b.l.), de l'Entente des Gestionnaires des Maisons de Jeunes a.s.b.l., du SYVICOL (Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises), des ministères concernés dont celui de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, ainsi que de l'Université du Luxembourg, soumettra le cadre de référence national à un examen critique permettant de l'adapter si nécessaire. Les différents prestataires seront tenus d'élaborer un concept sur base du cadre de référence, tout en pouvant mettre l'accent sur leurs spécificités pédagogiques. La tenue d'un journal de bord par le prestataire permet de vérifier la mise en œuvre de ce concept, le contrôle en étant exercé par les agents régionaux « enfance et jeunesse » prévus par le projet de loi 6410 portant modification de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse. Les parents ont également une part de responsabilité par le choix, sur base du journal de bord, du prestataire et donc du concept pédagogique et en veillant avec les agents régionaux à ce que les activités du service correspondent au concept décrit. Une formation continue du personnel des services d'éducation et d'accueil pour enfants et des services pour jeunes sera assurée (projet de loi 6410, projet de règlement grand-ducal concernant l'assurance de la qualité dans les services d'éducation et d'accueil pour enfants et dans les services pour jeunes).

Frau Dr. Hartmann stellt anschliessend den Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter vor (cf. annexe 2).

Neue Erkenntnisse der Bildungswissenschaften

Bildung wurde heutzutage neu definiert: ein zukunftsorientiertes Bildungsverständnis ist ein erweitertes Bildungsverständnis. Es ist nicht nur die formale Bildung gemeint, welche in der Schule praktiziert wird; hinzu kommen die non-formalen Einrichtungen, sowie das was das Kind mit der Familie und den Gleichaltrigen (Peers) erfährt. Die non-formalen Einrichtungen haben ein Bildungspotenzial, das für die Lebensgestaltung der Kinder sehr wichtig ist. Diese Einrichtungen werden immer mehr ausgebaut; zu dem starken flächendeckenden Ausbau kommt hinzu, dass die Kinder immer jünger in diese Einrichtungen eintreten. Die Rolle der Familie wird auch immer ernster genommen, d.h. es wird angestrebt, dass die non-formalen Einrichtungen eine besondere Kooperation mit den Familien haben. Der Zweck besteht darin, dass der Chancenausgleich besser gelingt, welcher ebenso wie die Familienergänzung eine zentrale Aufgabe der non-formalen Bildung ist. Es hat sich nämlich gezeigt, dass die herkunftsbedingten Ungleichheiten durch Bildung ausgeglichen werden können. Es ist notwendig, dass die Kinder in den non-formalen Einrichtungen zusätzlich zu den formalen Einrichtungen noch einen andere Form von Bildung erfahren.

Bildungspolitische Bedeutung des Rahmenplans

Die bildungspolitische Bedeutung des Rahmenplans ist ein Bekenntnis zum eigenständigen Bildungsauftrag der non-formalen Einrichtungen. Der Blick gilt der gesamten Lebensumwelt des Kindes und allen Bildungsorten. Die Sicherung und Entwicklung pädagogischer Qualität soll durch ein definiertes Bildungsverständnis und die notwendigen Rahmenbedingungen, die dieses Bildungsverständnis möglich machen, geschehen. Gute Qualität ist dann gegeben, wenn die Kinder optimale Bedingungen für ihre individuelle Entwicklung bekommen und vielfältige Bildungsmöglichkeiten vorfinden, d.h. wenn ihre individuellen

Begabungen, Interessen und Bedürfnisse bestmöglich gefördert werden. Das definierte Bildungsverständnis und der Rahmenplan tragen wesentlich dazu bei. Als Basis gelten die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der :

- Entwicklungspsychologie: die entwicklungspsychologischen Eigenheiten jeder Altersstufe und die Möglichkeiten, die das Kind zum Lernen hat;
- Bildungspsychologie (Pädagogik);
- Soziologie;
- Neurobiologie.

Der Bildungsplan muss Grundlage sein für die Planung (cf. Österreich), die Reflexion und die Evaluation der Bildungsarbeit. Dann dient er dazu, dass man das Bildungsgeschehen auch in den non-formalen Einrichtungen transparent machen und in der Öffentlichkeitsarbeit verwenden kann.

Inhaltliche Struktur

Was den Aufbau des Plans betrifft, gibt es einen allgemeinen Teil, welcher die pädagogische Orientierung umfasst. Diese gilt für alle altersspezifischen Teile (frühe Kindheit – Schulkindalter – Jugendalter (Gliederung ausgearbeitet von der Universität Luxemburg)).

Pädagogische Orientierung

Bild vom Kind/Jugendlichen

Das Bildungsgeschehen kann nur festgelegt werden, wenn man ein ganz bestimmtes Bild vom Kind hat.

- ✚ Für die wissenschaftlichen Verfasser des Rahmenplans sind Kinder/Jugendliche kompetente Individuen mit einer individuellen Bildungsbiografie, und vor allem sind die Kinder neugierig, kreativ und haben von sich aus Freude am Spielen und Lernen. Die Jugendlichen suchen nach Identität innerhalb der Gesellschaft. Alle, d.h. Kleinkinder, Schulkinder und Jugendliche, haben ein Repertoire aus Ausdrucksweisen wie Sprache, Kreativität, Wertvorstellungen, welche im Laufe der Zeit, die sie in der formalen und der non-formalen Bildung verbringen, gefestigt werden. Das Wichtigste ist, dass die Selbständigkeit und Eigenverantwortung zunehmen und möglich werden.
- ✚ Kinder/Jugendliche differenzieren ihre Kompetenzen in Wechselwirkung mit ihren sozio-kulturellen Ressourcen. Hier kommt die Chancengleichheit dazu: Kinder/Jugendliche aus einem bildungsfernen/-armen Milieu sollen in den non-formalen Einrichtungen eine non-formale Förderung bekommen, d.h. man soll auf ihre Bedürfnisse und Interessen, die sie aus der Familie mitbringen, versteckt eingehen.
- ✚ Kinder/Jugendliche sind Ko-Konstrukteure ihrer Entwicklung und Bildung. Sie sollen mitbestimmen können, wie und was sie lernen und wie schnell sie lernen.
- ✚ Kinder/Jugendliche sind gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft und haben eigene Rechte, wie auf Bildung und Information, Meinungsäußerung, aber auch auf Ruhe, Freizeit und Spiel.

Kindheit und Jugend sind als eigenständige Lebensphasen zu sehen. Daher sind auch alters- und entwicklungsadäquate Einrichtungen von hoher Qualität notwendig (Kinder haben Recht auf Bildung, die ihnen entspricht).

Bildungsverständnis

Eine nähere, sehr allgemeine Definition von Bildung sieht Bildung als dynamischen Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit sich selbst und seiner Umwelt. Es ist eine Form der Weltaneignung und anstelle von Wissen steht die Lernkompetenz im Vordergrund.

Die ganzheitliche Bildung bezieht sich auf formale, non-formale und informelle Prozesse, welche miteinander vernetzt sein sollten. Die informelle Bildung findet in der Familie, auf der Straße, mit den Peers, in den Medien, überall, auch in der Schule neben den Spielen und

dem Lernen statt. In der non-formalen Bildung sollten die eigenen Erfahrungen reflektiert werden und auch vielleicht eine Änderung der Weltsicht erfolgen. Wenn das passiert, spricht man in der Psychologie von Empowerment, d.h. dass die Kinder/Jugendlichen bewegt werden, eine eigenbestimmte Lebensführung zu entwickeln und nicht nur von den formalen Prozessen (also von dem, was sie an Wissen anhäufen) und von dem, was sie an informellen Prozessen erleben (die sie normalerweise gar nicht als Lernen empfinden) abhängig sind. Die non-formale Bildung sollte eine Integration sein zwischen den informellen Prozessen, die die Kinder erleben, und den formalen Prozessen in der Schule.

Non-formale Bildung

Die non-formale Bildung ist außerhalb des Schulsystems organisiert (Crèche, maison relais, Jugendhaus).

In den non-formalen Bildungseinrichtungen liegt der Schwerpunkt nicht auf der Vermittlung von Kulturtechniken und Fachwissen, sondern es wird besonderer Wert gelegt auf Individual- und Sozialkompetenz sowie auf Partizipation, so dass die Kinder/Jugendlichen befähigt werden, an den gesellschaftlichen Prozessen teilzunehmen.

Das kann nur dadurch geschehen, indem vermehrt Zeit und Raum für die eigenen Interessen der Kinder und Jugendlichen angeboten werden.

Spielen und Lernen als zentrale Bildungsprozesse

Spielen ist auch Lernen. Spiel ist die grundlegende Form des Lernens, das aktiv, entdeckend und strukturierend ist und neues Lernen anregt. Spiel ist intrinsisch motiviert, Spiel ist angeboren, lustvoll, es erweitert das Wissen durch Selbsttätigkeit. Spiel hat auch eine psychohygienische Funktion; es ist für die non-formalen Einrichtungen ganz wichtig, dass man sich entspannen und Stress abbauen kann. Die neurobiologische Bedeutung besteht darin, dass synaptische Verbindungen aufgebaut werden (Kinder wiederholen ihre Spieltätigkeiten immer wieder, sie wollen auch immer wieder die selben Geschichten hören). So entsteht ein neuronales Netzwerk, welches bezeichnet wird als neuronales Netzwerk für Weltverständnis. Diese Aktivitäten, die auf Selbsttätigkeit beruhen, bleiben dann haften. Dadurch, dass sie lustvoll sind, machen die Kinder sie immer wieder; das ist angeboren. Jedes Kind, das psychisch und körperlich gesund ist, spielt gerne.

Lernen kann auch anders erfolgen als durch Spielen, nämlich durch Experimentieren, Fragen, Forschen, Lernen am Modell (wichtig in den non-formalen Einrichtungen, dass das pädagogische Personal Modell ist, vor allem für Jugendliche), durch Versuch und Irrtum (gehört in der non-formalen Bildung dazu, benötigt Zeit), Reflexion und kritisches Hinterfragen, Üben und Wiederholen, etc..

Kompetenzen

Eine Kompetenz ist eine Verbindung zwischen Wissen und Können. Zu der Lernmotivation muss ein ganzes Netzwerk von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, auch von Strategien und Routinen dazukommen, damit man in unterschiedlichen Situationen handlungsfähig ist. Kompetenz heißt immer handlungsfähig zu sein. Wissen nützt nichts, wenn man es nicht anwenden kann. Diese Handlungsfähigkeiten sind Resultate von selbst organisiertem Lernen in Wechselbeziehung mit der Umwelt. Sie sind auch eine Grundlage für situationsadäquates und verantwortungsbewusstes Handeln (dass man auch dazwischen reflektieren kann: „Kann ich das verantworten, das so und so zu machen?“).

Es gibt verschiedene Arten von Kompetenzen:

- zur Individualkompetenz gehört das positive Selbstkonzept dazu, die Selbstständigkeit und die Verantwortung für sich selbst;
- zur Sozialkompetenz gehört dazu, dass man mit anderen kooperieren kann und dass man Empathie für andere Menschen und Lebensformen entwickeln kann;

- die Fachkompetenz besteht darin, dass man urteils- und handlungsfähig ist auf unterschiedlichen Fachgebieten oder Handlungsfeldern. Dazu gehört viel Wissen;
- die Methodenkompetenz zeichnet sich dadurch aus, dass man bestimmte Arbeitstechniken lernt, dass man über Problemlösungsfähigkeiten verfügt und über Reflexionsfähigkeit.
- Etwas abgerückt befindet sich die Metakompetenz: das ist die Fähigkeit, die eigenen Kompetenzen richtig einzuschätzen.

Merkmale der non-formalen Bildung

- die Freiwilligkeit, welche allerdings zweiseitig ist, da der Besuch der non-formalen Einrichtungen (Eltern) von den Erwachsenen bestimmt wird. Die Motivation ist grösser, wenn man etwas freiwillig macht, und man nimmt mehr teil an dem Geschehen.
- die Offenheit: die non-formalen Einrichtungen haben keinen fixen Lehrplan, sondern einen Rahmenplan. Sie können offen sein in Bezug auf Konzeption, Ziele und Methoden. Sie sollen sich auch vermehrt nach außen wenden, zur Familie oder zu anderen Institutionen, die den Kindern und Jugendlichen dann leichter zugänglich sind.
- die Partizipation: dass man teilnehmen kann an dem Geschehen und mitplanen;
- die Subjektorientierung (sich mehr an dem Kind/Jugendlichen orientieren);
- das entdeckende Lernen ;
- die Prozessorientierung ist Kompetenzerwerb als ergebnisoffene Auseinandersetzung mit sich und der Umwelt. Die Kinder können sehr viel dabei lernen und Routinen, Strategien und Kooperationsfähigkeiten ausprobieren, wenn es mehr um den Erwerb von Kompetenzen geht als ein Ziel zu erreichen. Sie haben auch mehr Freiheit bezüglich Zeit- und Leistungsdruck.
- partnerschaftliches Lernen;
- Beziehung und Dialog: das ist nur möglich, wenn die Atmosphäre angstfrei ist, nur dann ist sie auch lernfördernd;
- Autonomie und Selbstwirksamkeit: wenn die Selbstbestimmung und die Selbstwirksamkeit dazu beitragen, dass das Kind/der Jugendliche ein Empowerment erfährt. Das ist auch ein Beitrag zur Resilienz: wenn ein Kind/Jugendlicher über Autonomie und Selbstwirksamkeit verfügt, ist es/er widerstandsfähiger gegen andere Einflüsse, die vielleicht nicht so gut sind.

Altersspezifische Teile

Jeder Teil des Rahmenplans (Frühe Kindheit, Schulkindalter, Jugendalter) hat dieselbe Struktur:

- Einführung in die Altersgruppe (Einführung in das Typische, Entwicklungspsychologische der Altersgruppe);
- Definition der Rolle der Pädagoginnen und Pädagogen;
- Darstellung der Rahmenbedingungen für Bildungsprozesse in non-formalen Einrichtungen;
- Handlungsfelder der non-formalen Bildung.

Handlungsfelder der non-formalen Bildung (für alle Altersgruppen gleich)

- Emotionen und soziale Beziehungen;
- Werteorientierung, Partizipation und Demokratie;
- Sprache, Kommunikation und Medien;
- Ästhetik, Kreativität und Kunst;
- Bewegung, Körperbewusstsein und Gesundheit;
- Naturwissenschaft und Technik.

Frau Minister betont die Wichtigkeit eines Rahmenplans und die Einbeziehung der Akteure und weist auf ein Forschungsprojekt der Universität Luxemburg hin, welches aus einer quantitativen und einer qualitativen Studie über die maisons relais besteht. Die maisons relais und die Krippen sind keine zweite Schule; anspruchsvolles Spiel und Lernen müssen ihren Platz haben.

Im Verständnis von Frau Dr. Hartmann gibt es Betreuung überhaupt nicht; Bildung ist immer und überall. In Österreich gibt es pro Gruppe eine ausgebildete Pädagogin und eine Betreuerin; die Forderung des Charlotte Bühler Instituts ist, dass zwei ausgebildete Pädagoginnen in einer Gruppe sein sollen. Den Unterschied zwischen Bildung und Betreuung gibt es nicht, sondern es gibt nur weniger gute Bildung und gute Bildung im Sinne dessen, was heute als Bildungsziele formuliert wird.

Diskussion

1) Eine Abgeordnete streicht die Wichtigkeit der frühkindlichen Bindung zwischen Kind und Eltern hervor. Viele Probleme zwischen Eltern und Kindern sind zurückzuführen auf Störungen in dieser Bindung, welche sich auch im sozialen Umfeld reproduzieren (cf. Bericht ORK 2012). Wie verhält es sich mit der Bindungsfähigkeit sowohl des Kindes wie auch des Personals, angesichts der Tatsache, dass man zur Vermittlung von Bildung eine Bindung aufbauen muss?

2) Wie geht man um mit fehlenden Basiskompetenzen bei Kindern, insbesondere mit fehlenden Sozialkompetenzen (gute Manieren)?

3) Den Kindern genügend Zeit zu lassen ist eine Notwendigkeit für ihre Entwicklung. Sollte man in dem Zusammenhang auch die Räumlichkeitsbedürfnisse überprüfen?

4) Gab es bei der Erstellung des Rahmenplans einen genderspezifischen Ansatz?

Ad 1) Frau Dr. Hartmann erklärt, dass die Bindung bei dem Handlungsfeld « Emotionen und soziale Beziehungen » sehr wohl berücksichtigt wird, wobei es auch auf die Größe der Gruppe ankommt. Die Kinder brauchen auch in der Krippe eine Person, an die sie sich binden können. Die Experten empfehlen ein Verhältnis von 1:3 (eine Betreuungsperson für 3 Kinder), höchstens 1:4. Die Wichtigkeit der Bindung wird so stark betont, weil die Kinder immer jünger in die Krippen eintreten.

Ad 2) Zur guten Qualität gehört, dass jedes Kind, das in die non-formale Einrichtung kommt, individuell von einem Pädagogen/einer Pädagogin begrüßt wird. Solche Kompetenzen sollten abfärben und sie erleichtern sehr den gesellschaftlichen Umgang.

Ad 3) Bis jetzt wurde am wenigsten auf die Zeit geschaut. Dazu gehört auch, dass die Kinder genug Zeit und Ruhe zum Essen haben. Sehr wichtig sind Rückzugsräume, die gemütlich ausgestattet sind, wo die Kinder sich hinlegen und Stress abbauen können, die also eine psychohygienische Funktion haben. Ebenso gehört dazu, dass das Essen individueller wird; dies ist allerdings schwer zu verwirklichen. So sind Qualitätsmerkmale, dass nicht alle Kinder zur gleichen Zeit essen müssen. Ausschließlich eine Betreuung beim Essen entspricht nicht einer non-formalen Bildung, sondern dazu gehören Tischgespräche, das Servieren des Essens in einer angemessenen Form, die Entscheidung, wieviel man isst oder ob man etwas überhaupt nicht essen möchte, etc.. In Österreich wird besonderen Wert auf eine solche Esskultur gelegt, welche auch die Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit fördert.

Ad 4) Die Genderfrage ist implizit, aber nicht eigens behandelt worden. Der Rahmenplan ist ein offenes Curriculum. Jedes Kind soll in seiner Individualität und in seiner Begabung gefördert werden, womit die Genderfrage dann implizit drin ist.

5) Welches sind die konkreten Forderungen an die Rolle der Erzieher, angesichts der Tatsache, dass der Rahmenplan keine solchen Forderungen enthält?

6) Welche Ausbildungsprofile sind erforderlich? Welches Personal wird in den Einrichtungen benötigt?

7) Wie verläuft der Austausch bzw. der Übergang zur öffentlichen Schule? In Luxemburg ist das Familienministerium zuständig für die Betreuungsstrukturen und das Erziehungsministerium für die schulischen Einrichtungen.

Ad 5) Was Österreich angeht, so werden die Methoden von den einzelnen Bundesländern selbst ausgearbeitet. Diese Freiheit war eine Voraussetzung für den Rahmenplan. Die Mitarbeiterinnen des Charlotte Bühler Instituts werden aber auch herangezogen und kooperieren mit den Kindergartenpädagoginnen.

Ad 6) In Österreich bestehen große Bestrebungen, dass die Lehrer und die Pädagogen in der non-formalen Bildung gemeinsam ausgebildet werden. An den pädagogischen Akademien werden momentan nur die Lehrer ausgebildet; für die Kindergartenpädagogen gibt es eigene Kurse. Das Ziel ist, die Ausbildung langsam zusammenzuführen. Der Rahmenplan ist in die Ausbildung der Kindergartenpädagogen eingeflossen.

Ad 7) Die Zusammenarbeit mit der Schule wird sehr stark angestrebt, um die Transition zu erleichtern. Es gibt verschiedenste Projekte und Konzepte, wie diese Zusammenarbeit erfolgen kann (betrifft die 5-jährigen, da mit 6 die Einschulung ist). Die Kindergärten unterstehen der Bildungsabteilung der Landesregierungen. Die Ausbildung, die Schulen unterstehen dem Bund (Bundesanstalten für Kindergartenpädagogik).

Die Frage, ob die privaten Einrichtungen unter das Bildungsrahmenprogramm von Oberösterreich fallen, wird von Frau Dr. Hartmann verneint. Alle Einrichtungen, die öffentliche Förderungen bekommen, müssen sich an den Rahmen halten und werden auch kontrolliert. Da es sich um einen Rahmen handelt, sind die Methoden nicht erwähnt, da sie unterschiedlich sind; es gilt daher die Methodenfreiheit.

Der Vorsitzende des Parlamentsausschusses bedankt sich im Namen der Abgeordneten bei Frau Dr. Hartmann für die Ausführungen.

4. Lettre ouverte de l'a.s.b.l. "Nëmme mat eis!" concernant la mise en oeuvre de la loi du 28 juillet 2011 transposant la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées

Monsieur le Président de la Commission résume les faits en rappelant que l'association « Nëmme Mat Eis ! » avait adressé en novembre 2012 une lettre ouverte aux membres de la Chambre des Députés et du Gouvernement pour rendre attentif à une lacune existant, selon elle, dans la loi du 28 juillet 2011 qui approuve notamment la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Si l'association est d'accord avec l'attribution à l'Ombudsman de la mission de protection des droits de la personne handicapée au sens de l'article 33, paragraphe 2 de la Convention, elle ne peut accepter l'absence de protection de ces droits dans le domaine privé, le domaine de compétences de l'Ombudsman se limitant au domaine public.

Monsieur le Rapporteur du projet de loi 6141 devenu la loi précitée du 28 juillet 2011 précise que le texte initial prévoyait de donner en matière de promotion, de protection et de suivi de l'application de la Convention un rôle prépondérant à la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH). Or, dans son avis, la CCDH avait souligné que « chacune de ces missions recouvre un large ensemble d'activités ». Elle a constaté qu'elle ne disposait pas des moyens nécessaires pour remplir ces missions. En particulier, la loi du 21 novembre 2008 portant création d'une Commission consultative des Droits de l'Homme au Grand-Duché de Luxembourg lui confère certes la mission de promotion et de protection des droits

de l'Homme en un sens très large. « Cependant la mission de « protection » ne saurait être prise au sens de « défense » des droits de l'Homme, la CCDH n'ayant pas compétence pour recevoir et traiter des plaintes individuelles. Il s'ensuit que la CCDH ne pourra en aucun cas assumer la mission de protection, au sens étroit, des droits couverts par la Convention. »

Au cours de la réunion du 8 février 2011, la présente Commission a eu un échange de vues avec l'Ombudsman, où celui-ci a confirmé qu'il est déjà maintenant compétent en matière de non respect par une instance étatique du principe de l'égalité de traitement. Il a toutefois rendu attentif au fait que la Convention concerne plus de droits objectifs que subjectifs, ce qui l'a amené à exprimer ses doutes au sujet d'une auto-saisine du Médiateur, en songeant à tout ce qu'inclut la Convention et en particulier l'accessibilité aux infrastructures publiques et privées. (En effet, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a décidé qu'une personne handicapée doit avoir l'accès à la piscine la plus proche de son domicile, ce qui signifie que l'Etat a l'obligation positive de veiller à ce qu'un exploitant privé assure cet accès à sa piscine.) Extrait de la réunion du 8 février 2011 : « En raison de la compétence qu'a le Médiateur déjà actuellement, il y aurait double emploi en chargeant encore une autre instance de la mission de protection. L'extension au secteur privé constitue cependant une nouveauté. Or, les moyens d'intervention du Médiateur à l'égard de patrons privés sont très limités. Monsieur le Médiateur conclut en soulignant qu'il ne dispose pas lui-même de suffisamment de moyens pour faire systématiquement une auto-saisine pour assurer le volet protection, cette auto-saisine étant quasiment équivalente à un suivi. Le Médiateur pourra accomplir la mission de protection ; le suivi sera assuré par la CCDH à condition d'augmenter les moyens de celle-ci. ».

Monsieur le Rapporteur du projet de loi 6141 explique que l'Ombudsman traite donc de toutes les plaintes individuelles, non seulement de celles concernant le secteur public. La loi précitée du 28 juillet 2011 se situe en dehors de la compétence normale de l'Ombudsman, à l'instar de la loi du 11 avril 2010 confiant à l'Ombudsman la mission de contrôle externe des lieux privatifs de liberté [loi du 11 avril 2010 (1) portant approbation du protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, adopté par l'Assemblée Générale de l'Organisation des Nations Unies à New York, le 18 décembre 2002 et (2) portant désignation du médiateur en tant que mécanisme national de prévention et fixant ses attributions]. L'orateur était également rapporteur du projet de loi devenu la loi précitée du 11 avril 2010 et avait insisté à ne pas inscrire cette mission dans la loi du 22 août 2003 instituant un médiateur, ceci pour le cas d'une éventuelle institution ultérieure d'un autre organe auquel serait attribuée la mission en question.

La Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle est d'ailleurs en train d'analyser la question respectivement d'un rattachement et d'un rattachement plus étroit à la Chambre des Députés de certains organes, dont le Centre pour l'égalité de traitement (CET). Dans son avis du 16 décembre 2010 relatif au projet de loi 6141, le CET avait indiqué qu'à travers les missions que lui confère la loi, il « peut tout à fait assumer le rôle de mécanisme indépendant de promotion et de suivi sur le papier. Néanmoins, en pratique, pour pouvoir effectuer ce rôle comme il le souhaiterait et comme la convention le prescrit, les moyens humains et financiers devraient absolument être revus à la hausse. ». Si l'Ombudsman estime qu'il n'est pas en mesure d'exercer la mission qui lui a été confiée, la Chambre des Députés, qui est souveraine en la matière, pourra confier cette mission au CET.

L'orateur conclut que la réponse à donner à l'association « Nëmme Mat Eis ! » est celle de la compétence de l'Ombudsman en la matière.

5. Divers

Madame le Ministre exprime le souhait de présenter à la Commission au cours d'une prochaine réunion la stratégie nationale contre le sans-abrisme récemment adoptée par le Conseil de Gouvernement.

Luxembourg, le 28 février 2013

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf

Annexes : 1) « Etapes vers une démarche d'assurance qualité »
2) Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter



Projet de loi sur l'enfance et la jeunesse
Structures d'éducation et d'accueil pour enfants
Maison de Jeunes
Démarche qualité

Etapas vers une démarche d'assurance qualité
Un ensemble cohérent législatif

Un nouveau cadre de référence national

Lois

(2)

... la loi sur l'enfance
et la jeunesse

modifiant la loi du 04.07.2008 sur la jeunesse

QUALITE – processus éducatif

Loi dite ASFT

QUALITE – infrastructures...loi sur l'Assistance
Parentale

modifiant la loi du 30.01.2007

RGD

Règlement
Grand-Ducal

(5)

... concernant l'assurance de la qualité
dans les services d'éducation et d'accueil
pour enfants et dans les services pour jeunes

- cadre de référence « éducation non-formelle des enfants et des jeunes »
- concept d'action général
- journal de bord, documentant la répartition des tâches et les activités des services
- système de monitoring de la pratique éducative par des agents régionaux
- coordination de la formation continue

... concernant le plan communal de l'enfance et
de la jeunesse

- simplifier la procédure actuelle du plan communal jeunesse
- création du plan communal enfance

... régissant les modalités d'exécution
du chèque-service accueil (csa)

- nouvelle base légale (csa)
- mise en place d'un système d'assurance de la qualité pédagogique des services participant au CSA ou bénéficiant d'un soutien financier de l'Etat

....modifiant le RGD modifié du 09/01/2009
sur la jeunesse

- missions du personnel, organisation interne SNJ

... concernant l'agrément à accorder
aux gestionnaires de
services d'éducation et
d'accueil pour enfants

abroger et remplacer 2 RGDs à savoir :

- RGD du 20.12.2001 – gestionnaires de structures d'accueil sans hébergement pour enfants
- RGD du 20.07.2005 gestionnaires de maison relais pour enfants
- Mesures prioritaires:
 - Sécurité
 - Qualifications du personnel
 - Clés d'encadrement
 - Formation continue
 - Disponibilité concertations

Modifications garantissant
une analogie avec les
dispositions de la démarche
qualité du

- processus éducatif et
- des infrastructures

tout en tenant compte des
spécificités de l'assistance
parentale

Projet de loi - Processus de Monitoring



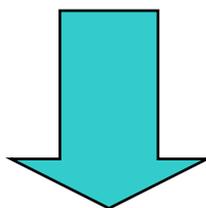
Cadre de référence:
éducation non-formelle
des enfants et des jeunes

Commission du cadre de référence
(ententes, Syvicol; ministères,
université, parents, experts....)

Priorités pédagogiques du gestionnaire

Référence pédagogique

Chaque
Gestionnaire
conventionné
et/ou reconnu
Prestataire
Chèque-
Service
Accueil



concept d'action
général

coordination
formation
continue



journal de bord

Monitoring de la pratique éducative
par des agents régionaux (SNJ)



Les services d'éducation et d'accueil

Démarche Qualité

Mesures obligatoires pour le prestataire CSA

1. Cadre de référence (Objectifs nationaux)
2. Concept d'action général (objectifs/priorités au niveau SEA)
3. Journal de bord
 - Journal des activités
 - Règlement d'ordre interne
 - Relevé des formations continues
4. Monitoring System
 - Agents régionaux affectés au SNJ (Niveau personnel éducatif)
 - Coopération gestionnaire = MIFA
5. Coordination Formation continue
 - WWW.enfancejeunesse.lu

Aufbau des Rahmenplans

- Allgemeiner Teil
 - Non-formale Bildung (Konferenz 13.12.2012)
 - Pädagogische Orientierung

- Altersspezifische Teile
 - Frühe Kindheit
 - Schulkindalter
 - Jugendalter

- Anhang: Instrumentarien

Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter

Waltraut Hartmann
für das wissenschaftliche Team des CBI

Neue Erkenntnisse der Bildungswissenschaften

Charlotte
Bühler
Institut

- **Zukunftsorientiertes Bildungsverständnis** = erweitertes Bildungsverständnis
- Umfasst **alle Bildungs- und Erfahrungsorte**: Schule, non-formale Einrichtungen, Familie und Peers
- **Bildungspotenzial non-formaler Einrichtungen** – für die Lebensgestaltung wichtige Bedeutung
- **Chancenausgleich** und Familienergänzung als zentrale Aufgaben

Bildungspolitische Bedeutung des Rahmenplans

Charlotte
Bühler
Institut

- Bekenntnis zum **eigenständigen Bildungsauftrag** non-formaler Einrichtungen
- Sicherung und Entwicklung **pädagogischer Qualität** durch ein definiertes Bildungsverständnis und notwendige Rahmenbedingungen
- **Wissenschaftliche Erkenntnisse** als Basis
- **Offenheit** hinsichtlich Didaktik und Methodik
- Grundlage für **Planung, Reflexion und Evaluation** der Bildungsarbeit
- **Transparenz** und Öffentlichkeitsarbeit

Inhaltliche Struktur

Charlotte
Bühler
Institut

- A. **Allgemeiner Teil**
Pädagogische Orientierung
- B. **Altersspezifische Teile**
Frühe Kindheit
Schulkindalter
Jugendalter (Université du Luxembourg)

Pädagogische Orientierung Bild vom Kind/vom Jugendlichen

Charlotte
Bühler
Institut

- Sie sind **kompetente Individuen** mit einer individuellen (Bildungs-)Biografie. Sie sind neugierig und kreativ und haben **Freude am Spielen und Lernen**.
- Sie differenzieren ihre Kompetenzen in Wechselwirkung mit ihren sozio-kulturellen Ressourcen.



Pädagogische Orientierung Bild vom Kind/vom Jugendlichen

Charlotte
Bühler
Institut

- Sie sind **Ko-Konstrukteure** ihrer Entwicklung und Bildung.
- Sie sind gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft und haben **eigene Rechte**, etwa auf Bildung und Information, auf Meinungsäußerung sowie auf Ruhe, Freizeit und Spiel.

Pädagogische Orientierung Bildungsverständnis

Charlotte
Bühler
Institut

- **Bildung** als dynamischer Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit sich selbst und seiner Umwelt
- Ganzheitliche Bildung bezieht sich auf **formale, non-formale und informelle Prozesse**, die aufeinander Bezug nehmen sollten

Pädagogische Orientierung Non-formale Bildung

Charlotte
Bühler
Institut

- **Non-formale Bildung** ist außerhalb des formalen Schulsystems organisiert, z.B. Crèche, Maison Relais, Jugendhaus
- In **non-formalen Bildungseinrichtungen** liegt der Schwerpunkt nicht auf der Vermittlung von Kulturtechniken und Fachwissen. Besonderer Wert wird auf Individual- und Sozialkompetenz sowie auf Partizipation gelegt.
- Es wird vermehrt Zeit und Raum für eigene Interessen der Kinder und Jugendlichen angeboten.

Spielen und Lernen als zentrale Bildungsprozesse

Charlotte
Bühler
Institut

- **Spiel** als grundlegende Form des Lernens, das aktiv, entdeckend und strukturierend ist und neues Lernen anregt
- **Lernen** durch Experimentieren, Spielen, Fragen und Forschen, durch Lernen am Modell, durch Versuch und Irrtum, Reflexion und kritisches Hinterfragen, Üben und Wiederholen etc.



Pädagogische Orientierung Kompetenzen

Charlotte
Bühler
Institut

- Verbindung zwischen Wissen und Können
- Resultate selbst organisierten Lernens in Wechselbeziehung mit der Umwelt
- Grundlage für situationsadäquates und verantwortungsbewusstes Handeln
 - **Individualkompetenz**
 - **Sozialkompetenz**
 - **Fachkompetenz**
 - **Methodenkompetenz**
 - **Metakompetenz**

Pädagogische Orientierung Merkmale der non-formalen Bildung

Charlotte
Bühler
Institut

- **Freiwilligkeit**
erhöht besonders bei Jugendlichen die intrinsische Motivation und Partizipationsbereitschaft
- **Offenheit**
 - in Bezug auf Konzeption, Ziele und Methoden
 - Öffnung der non-formalen Bildungseinrichtung nach außen
- **Partizipation**
- **Subjektorientierung**
- **Entdeckendes Lernen**

Pädagogische Orientierung Merkmale der non-formalen Bildung

Charlotte
Bühler
Institut

- **Prozessorientierung:**
 - Kompetenzerwerb als ergebnisoffene Auseinandersetzung mit sich und der Umwelt
 - Freiheit bezüglich Zeit- und Leistungsdruck
- **Partnerschaftliches Lernen**
- **Beziehung und Dialog**
- **Autonomie und Selbstwirksamkeit**



Altersspezifische Teile

Frühe Kindheit, Schulkindalter, Jugendalter

Charlotte
Bühler
Institut

Inhaltliche Struktur:

- Einführung in die Altersgruppe
- Rolle der Pädagoginnen und Pädagogen
- Rahmenbedingungen für Bildungsprozesse in non-formalen Einrichtungen
- Handlungsfelder der non-formalen Bildung

Handlungsfelder der non-formalen Bildung

Charlotte
Bühler
Institut

- Emotionen und soziale Beziehungen
- Wertorientierung, Partizipation und Demokratie
- Sprache, Kommunikation und Medien
- Ästhetik, Kreativität und Kunst
- Bewegung, Körperbewusstsein und Gesundheit
- Naturwissenschaft und Technik

Ein reichhaltiges und anspruchsvolles Spiel- und Lernumfeld als Vision

Charlotte
Bühler
Institut



03



CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

MW/PR

Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 20 novembre 2012

ORDRE DU JOUR :

1. 6500 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013
 - Rapporteur : Monsieur Lucien Lux

 - Echange de vues avec Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration au sujet des volets du budget de l'Etat pour l'année 2013 la concernant (demande du groupe ADR)

2. 6467 Projet de loi portant modification
 - du Code du Travail
 - de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
 - de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Georges Engel, M. Fernand Kartheiser (en rempl. de M. Jean Colombera), Mme Josée Lorsché, M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes

Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Pierre Jaeger, M. Serge Eberhard, M. Nico Meisch, du Ministère de la Famille et de l'Intégration

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

Monsieur le Président commence la réunion en rappelant que la journée du 20 novembre est la Journée internationale des droits de l'enfant, date anniversaire de la signature de la Convention internationale des droits de l'enfant le 20 novembre 1989.

1. Projet de loi 6500

Le budget du Ministère de la Famille et de l'Intégration est considérable et a augmenté par rapport à l'exercice précédent, ce qui rend nécessaire de l'analyser de plus près.

Le représentant de l'ADR propose de se consacrer à l'examen des articles budgétaires qui font l'objet d'une augmentation substantielle.

Madame la Ministre fait savoir que, tout comme pour les autres ministères, les frais de fonctionnement pour l'exercice 2013 sont maintenus au niveau de l'année 2012. Sur d'autres dépenses, comme les loyers et les dépenses d'énergie, le ministère n'a pas d'influence. Pour compenser, il a été essayé de faire des économies dans d'autres domaines (frais de route, frais d'études...).

Dans les domaines de la politique pour personnes âgées, de la politique pour personnes handicapées, de la politique de la solidarité et de la politique de l'accueil et de l'intégration, les dépenses sont maintenues au niveau des années passées. Les crédits pour prestations du Fonds national de solidarité (FNS) et de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) restent stables ; on note une diminution de 0,81% pour le FNS et une augmentation de 0,10% pour la CNPF due aux variations du nombre d'enfants concernés.

Les crédits en matière de l'encadrement de l'enfance et ceux concernant l'Office national de l'enfance (ONE) font l'objet d'une augmentation substantielle. Madame la Ministre transmet à la Commission un document retraçant l'évolution de l'offre de places dans les services d'éducation et d'accueil d'enfants (cf. annexe 1). Cette offre a progressé de 17% de 2010 à 2011 et de 10,63% de 2011 au 30 septembre 2012.

Quant aux loyers, le représentant de l'ADR invite Madame la Ministre à veiller dans le cadre des futurs contrats à une désindexation des loyers et donc à rompre avec la progression automatique dans ce domaine.

Madame la Ministre fait remarquer que le loyer n'est pas déterminé par le ministère, mais par la commission des loyers, à laquelle celui-ci transmet ses besoins en logements.

Budget des dépenses
Chapitre III – Dépenses courantes

Section 12.0 - Famille

- Article 11.301 – Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand : Traitement d'attente du président sortant

Il s'agit de l'indemnité d'attente mensuelle prévue par l'article 8,2., alinéa 3 de la loi du 25 juillet 2002 instituant l'ORK. Aux termes de cet alinéa, le président de l'ORK touche, en cas de cessation du mandat, « pendant une durée maximale d'un an une indemnité d'attente

mensuelle correspondant au salaire ou traitement mensuel moyen du dernier revenu professionnel cotisable annuel mis en compte au titre de sa carrière d'assurance en cours avant le début de sa fonction de président ».

Un député rappelle que, en l'absence d'une loi modifiant la loi précitée du 25 juillet 2002 concernant un rattachement de l'ORK à la Chambre des Députés, l'ORK continue à figurer au budget du Ministère de la Famille et de l'Intégration. Le ministre compétent doit proposer les membres du nouveau comité, le mandat du comité actuellement en fonctions venant à son terme. Telle est la situation légale actuelle. Au cas où une loi modificative serait votée, une disposition transitoire devrait préciser que le nouveau comité reste en fonctions jusqu'à la fin de son mandat, avant que la Chambre des Députés puisse, le cas échéant, proposer d'autres membres. L'orateur estime aussi que l'éventuel rattachement à la Chambre des Députés ne peut se faire qu'à partir d'un 1^{er} janvier, puisqu'il n'est pas envisageable que le parlement s'immisce dans le budget d'un ministère. En tout cas, une modification de la loi précitée du 25 juillet 2002, dont serait vraisemblablement chargée la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle, ne sera plus faite dans l'année en cours.

- Article 12.124 – Frais de formation et d'information dans le cadre du chèque-service

La question se pose de savoir pour quelle raison le montant de ce crédit reste élevé encore des années après l'introduction du système des chèques-service.

Le représentant du ministère explique que le call-center reste nécessaire pour informer en particulier les nouveaux prestataires et les nouveaux parents.

- Article 33.002 – Participation aux frais de fonctionnement d'associations conventionnées par le Ministère de la Famille et de l'Intégration : solde de la participation de l'Etat résultant de décomptes se rapportant à des exercices antérieurs et qui n'ont pas pu être clôturés dans les limites de la période complémentaire

Madame la Ministre indique qu'il s'agit des exercices 2010 et surtout 2011, pour lesquels notamment des communes n'ont pas clôturé leurs décomptes. Une pratique s'est établie, qui consiste à inscrire 100% de la participation étatique dans les conventions, mais seulement 93% dans le budget en tant que participation de l'Etat et 7% à l'article sous rubrique en tant que solde à régler en raison de décomptes non clôturés.

- Article 33.010 – Subsidés à des œuvres de bienfaisance et de solidarité ainsi qu'à des organismes ou des personnes oeuvrant dans les domaines social, familial ou thérapeutique

Il s'agit de subsides de deux ministères pour l'organisation en 2013 au Luxembourg du congrès mondial des éducateurs, annoncé il y a deux ans. L'organisation de cet événement bénéficie d'un subventionnement de la même manière que dans le passé celle d'un congrès mondial de sciences en soins infirmiers. Le financement du congrès en question est passé par le Gouvernement en conseil.

- Article 35.060 – Contributions à des organismes internationaux

Ces organismes, qui ne figurent pas dans le budget du Ministère des Affaires étrangères, sont notamment ChildONEurope (« European Network of National Observatories on Childhood »), le Fonds Européen pour la Jeunesse (FEJ) du Conseil de l'Europe, de même que le volet Jeunesse de la Francophonie.

Section 12.1 – Service d'action socio-familiale. Enfants et adultes

- Article 31.040 – Participation de l'Etat aux frais de fonctionnement de structures privées dans le cadre du chèque-service accueil

Il est à noter que le montant prévu dans le projet de budget pour 2013 est de 84 millions d'euros, alors que celui du budget voté de 2012 s'élevait à 48 millions.

Madame la Ministre explique que le nombre des crèches commerciales a fortement augmenté ces derniers temps (cf. annexe 1).

Des mesures d'économie seront toutefois appliquées ; ainsi, en ce qui concerne les crèches privées et commerciales, l'Etat ne contribuera plus à hauteur de 7,5 euros par heure, mais sa contribution sera limitée à 6 euros par heure. La participation de l'Etat sera donc réduite de 5 millions d'euros en 2013. Par ailleurs, pour les personnes dont le revenu est supérieur à 3,5 fois le salaire social minimum, les trois heures gratuites du chèque-service accueil seront supprimées et le tarif horaire augmenté, ce qui représentera des économies de 3 millions d'euros. Sur le total des cartes chèque-service délivrées, à savoir 49 600, les personnes dont le revenu est inférieur à 3,5 fois le salaire social minimum détiennent 33 500 cartes, celles dont le revenu est supérieur à ce montant détiennent 14 700 cartes ; les autres cartes sont détenues par des personnes qui n'ont pas indiqué leur revenu (l'indication du revenu n'ayant jusqu'à présent pas été nécessaire pour les domaines du sport et de la musique, notamment, où seules les trois heures gratuites ont été prises en considération). En tenant compte uniquement des enfants pris en charge dans les structures d'accueil, le nombre de personnes dont le revenu est inférieur à 3,5 fois le salaire social minimum correspond à 25 199 cartes et celui des personnes dont le revenu est supérieur à ce montant à 9 500 cartes.

Les prévisions budgétaires se basent sur les chiffres connus. Il est difficile d'évaluer pour l'avenir les besoins en places d'accueil. Si on peut supposer que le nombre de naissances ne change pas significativement, l'immigration future ne saurait, au contraire, être connue à l'avance. On peut cependant déjà constater que toutes les places dans les crèches, donc les structures d'accueil pour les enfants non encore scolarisés, ne seront plus occupées dans les prochaines années.

Il importe d'ailleurs de préciser que la participation étatique aux frais de fonctionnement de structures privées dans le cadre du chèque-service accueil passe en réalité de 78 millions, et non pas de 48 millions, à 84 millions, puisqu'un dépassement budgétaire de 30 millions a déjà eu lieu dans l'année en cours.

Le représentant de l'ADR encourage Madame la Ministre à veiller aussi à l'emploi de la langue luxembourgeoise dans les conventions avec les crèches privées.

- Article 33.019 – Participation de l'Etat aux frais de mise en place, de fonctionnement et d'étude de projets-pilote destinés à soutenir la création de nouveaux emplois de proximité dans le domaine socio-familial

Il s'agit d'un projet-pilote concernant les gardes de nuit dans le cadre de l'assurance-dépendance. Ce poste ne figure que temporairement dans le budget du Ministère de la Famille et de l'Intégration depuis l'expiration du projet-pilote et jusqu'à l'introduction du système définitif, celui-ci faisant partie du Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale.

- Article 33.026 – Subsidés pour activités dans l'intérêt des jeunes

Il s'agit de subsides accordés sur demande aux mouvements de jeunesse, en particulier aux organisations membres de la CGJL (Confédération générale de la jeunesse

luxembourgeoise), dont notamment les organisations de jeunes des partis politiques, qui reçoivent tous le montant de 6 000 euros.

- Article 33.036 – Participation de l'Etat aux frais de structures reconnues comme prestataires du chèque-service accueil

Ces frais sont ceux des activités sportives et musicales financées par l'Etat dans le cadre du chèque-service accueil, c'est-à-dire par le biais des trois heures hebdomadaires gratuites. La mesure d'économie consistant à supprimer ces heures gratuites a été décidée après l'impression du projet de budget, de sorte que ce poste budgétaire n'en tient pas encore compte. Madame la Ministre précise que cette mesure d'économie ne sera toutefois mise en vigueur qu'à partir de mi-juillet 2013, puisque surtout des clubs sportifs ont engagé des dépenses sur base de la participation de l'Etat à leurs frais, tel l'engagement d'un entraîneur.

- Article 33.038 – Participation de l'Etat aux frais de services conventionnés concernant le fonctionnement de services d'éducation et d'accueil pour enfants

Il est précisé que le montant n'augmente pas de facto de 45 à 107 millions. L'Administration de l'enregistrement et des domaines a rendu attentif qu'en vertu d'une directive européenne, si une commune confie la gestion de sa maison relais à un prestataire externe, celui-ci doit payer 15% de TVA. Pour cette raison, il a été décidé d'appliquer un système connu du domaine de la jeunesse, celui de la convention tripartite. L'Etat ne verse donc plus sa participation à la commune qui conclut le contrat avec le prestataire et lui verse la participation publique, mais le financeur public, Etat et commune, conclut le contrat avec le prestataire externe. Au niveau du budget, cela implique un transfert de la participation de l'Etat dans l'article budgétaire sous rubrique. Il convient de lire cet article avec l'article 43.005 – *Participation de l'Etat aux frais des communes concernant le fonctionnement de services d'éducation et d'accueil pour enfants*, qui diminue de 32%.

- Article 33.041 – Participation de l'Etat aux frais des mesures d'aide à l'enfance et à la famille par voie de conventions

Avant l'entrée en vigueur de la loi modifiée du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, l'Etat avait conclu des conventions avec des prestataires relatives à la prestation de services comprenant le logement des jeunes, l'intégration professionnelle, ou encore l'accueil, tous ces services faisant l'objet d'une même convention. La loi précitée du 16 décembre 2008 prévoit cependant la participation financière de l'Etat sous forme de forfaits pour les différentes prestations. Les conventions déjà conclues ont par conséquent dû être réparties suivant les services prestés. Une comparaison avec les budgets des dernières années ne peut donc être faite telle quelle. Par ailleurs, certaines institutions qui avaient essayé le système des forfaits ont dû constater que celui-ci n'était pas approprié à leurs besoins, de sorte qu'elles ont dû retourner au système des conventions.

Section 12.3 – Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration

Madame la Ministre expose le détail du coût de la prise en charge des demandeurs de protection internationale (DPI) (cf. annexe 3). Un dépassement budgétaire de 246 000 euros a été accordé en 2012 pour l'exploitation et l'entretien des bâtiments. Pour 2013, le montant prévu est néanmoins maintenu à 1 500 000 euros, puisqu'une diminution du nombre de DPI a pu être constatée et que de nombreux DPI sont retournés dans leur pays d'origine.

- Article 33.012 – Prise en charge, entretien et encadrement de demandeurs de protection internationale ; aides en vue d'un retour au pays d'origine ; activités péri- et parascolaires ; dégâts causés à des tiers, frais de contentieux ; fonctionnement des foyers d'accueil

Ce poste a été dépassé de 8 260 000 euros en 2012 (cf. annexe 3). Le montant proposé pour 2013 ne s'élève toutefois qu'à 12 millions, ceci pour les mêmes raisons invoquées ci-dessus, à savoir le nombre décroissant de DPI et les nombreux retours. Les indemnités allouées aux DPI, en vertu du règlement grand-ducal du 8 juin 2012 fixant les conditions et les modalités d'octroi d'une aide sociale aux demandeurs de protection internationale, sont incluses dans ce montant. Les frais de contentieux ne comprennent pas l'assistance judiciaire.

Au sujet du fonctionnement des foyers d'accueil, un membre de la Commission, qui a visité quelques foyers, estime utile de réfléchir sur un renforcement du personnel de gardiennage en raison du travail difficile dans ces foyers.

- Article 33.013 – Participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des services qui ont pour objet de promouvoir les échanges entre étrangers et Luxembourgeois et de promouvoir des mesures d'action sociales en faveur de l'intégration des étrangers respectivement la recherche sociologique et statistique et l'information au large public dans le domaine de la présence des étrangers au Luxembourg, ainsi que la formation à la relation interculturelle d'animateurs et de formateurs oeuvrant pour l'intégration des étrangers

Madame la Ministre fait savoir qu'il s'agit de projets européens cofinancés par les Etats membres. Ces projets s'étendent souvent sur plusieurs années et il appartient à chaque Etat de voir si, après l'arrivée du terme, il veut poursuivre l'activité en question.

Sur demande du représentant de l'ADR, Madame la Ministre fera parvenir à la Commission le détail de cet article budgétaire. (cf. annexe 2, 2.) L'orateur propose par ailleurs de discuter ce sujet de manière plus approfondie au cours d'une prochaine réunion de la Commission.

Section 12.8 – Centre socio-éducatif de l'Etat

- Article 11.000 - Traitements des fonctionnaires

Le fonctionnement de l'unité de sécurité de Dreibern, dont la mise en service est prévue pour le courant de 2013, présuppose le personnel nécessaire.

Section 13.0 – Office national de l'enfance

- Article 11.000 - Traitements des fonctionnaires

Le personnel du ministère a été renforcé par deux personnes en raison de l'introduction de la helpline 116 « enfants disparus – enfants en détresse » sur base d'un règlement européen. Ces personnes renforcent en même temps le personnel de l'ONE. Le représentant de l'ADR estime que l'utilité de la création d'une nouvelle unité mérite toujours réflexion, si des organes existent déjà dans le domaine en question, ceci dans le but d'un travail rationnel et pour des considérations budgétaires.

- Article 12.125 – Frais d'experts et d'études en matière informatique

Le fonctionnement des différents services exige une informatique performante, notamment pour le calcul des prestations. Pour cette raison, un programme informatique vient d'être acheté et est en train d'être adapté (conversion des calculs de livres sterling en euros).

- Article 33.005 – Participation de l'Etat aux frais des mesures d'aide à l'enfance par des forfaits journaliers définis par l'article 15 de la loi du 16 décembre 2008 aux points 1,2,3 et 6

Ce poste augmente pour la même raison que le poste 33.041 ci-dessus. En conséquence de la participation de l'Etat par forfaits, d'autres postes disparaissent (33.000 à 33.004, 33.006 et 33.007).

Section 13.1 – Service national de la jeunesse

- Article 11.000 - Traitements des fonctionnaires

L'augmentation est due au renforcement du personnel par des agents régionaux, que le projet de loi 6410 prévoit d'instituer. Ces agents régionaux « enfance et jeunesse » ont notamment pour mission de contrôler la qualité pédagogique des structures d'accueil.

- Article 33.022 – Participation aux frais de fonctionnement des services volontaires de jeunes : soutien aux organismes intermédiaires

Ce poste représente les frais d'encadrement des jeunes volontaires par les organismes concernés (indemnités des personnes qui encadrent les jeunes). Le montant prévu pour 2012 a été dépensé presque entièrement, raison pour laquelle il a été jugé utile de l'augmenter pour l'exercice 2013, d'autant plus que le nombre de demandes pour faire un service volontaire est en hausse. Il est rappelé que les mesures prises dans le cadre des services volontaires constituent en partie la mise en œuvre de programmes européens obligatoires pour les Etats membres.

- Article 34.010 – Frais de fonctionnement des services volontaires de jeunes : allocations aux bénéficiaires

L'augmentation de 2 030 000 euros à 2 945 000 euros s'explique par le fait que le nombre de jeunes souhaitant faire un service volontaire a fortement augmenté, de sorte que le montant à prévoir comme argent de poche doit augmenter aussi.

- Article 34.061 – Congé-jeunesse : remboursement aux employeurs

Il s'agit du remboursement à l'employeur du congé pour les personnes qui, dans le cadre de l'encadrement des jeunes, suivent une formation ou participent à une activité pour jeunes. En général, les personnes concernées prennent en partie leur propre congé et l'Etat accorde du congé supplémentaire qu'il rembourse à l'employeur.

Chapitre IV – Dépenses en capital

- Article 93.000 – Alimentation du fonds pour le financement des infrastructures socio-familiales

Madame la Ministre explique que le montant est augmenté pour faire face aux différentes obligations. Certains projets de construction, d'extension, de modernisation, etc. sont en cours, d'autres viennent d'être achevés. La participation au financement de la construction de maisons relais relève également du fonds. (cf. annexe 2,3. – Tableau reprenant la répartition du FISF dans les grands domaines d'activités visées par la loi « ASFT »)

Le représentant de l'ADR remercie Madame la Ministre et ses collaborateurs pour leurs explications.

Le Président de la Commission se rallie aux remerciements et souligne l'importance d'avoir reçu ces explications, d'autant plus que le ministère a un budget des dépenses courantes de plus d'1,8 mia. d'euros à gérer.

A une question concernant le fonds d'investissements publics sanitaires et sociaux, Madame la Ministre répond que les projets urgents seront réalisés, surtout ceux relatifs au placement d'enfants ; d'autres projets doivent être reportés ou ne seront pas réalisés en raison de la crise économique et financière.

Quant à l'évolution du besoin en places dans les structures d'éducation et d'accueil (cf. annexe 1), il est difficile de chiffrer ce besoin avec précision. Au 30 septembre 2012, on comptait 41 856 places ; le nombre d'enfants de 0 à 12 ans dépasse les 100 000. Madame la Ministre répète que le besoin en places pour la petite enfance est couvert. Il convient d'avoir à disposition suffisamment de places dans les maisons relais pour les enfants qui sont actuellement dans les crèches. On constate toutefois que la demande diminue pour les enfants plus âgés, dont une partie ne vont qu'à la cantine. Très peu d'enfants qui sont en sixième année d'études vont dans la maison relais.

A titre d'information, Madame la Ministre présente l'évolution du RMG (revenu minimum garanti – cf. annexe 4). Les demandes sont en baisse, le nombre pour 2012 est estimé à 4 207, alors qu'il s'élevait encore à 4 430 en 2010. Au contraire, l'allocation de vie chère (AVC) augmente fortement (cf. annexe 5).

2. Projet de loi 6467

La Commission désigne M. Paul-Henri Meyers comme rapporteur du projet de loi.

Madame la Ministre rappelle que le congé parental constitue, dans son origine, la seule directive européenne qui a pu trouver l'accord des partenaires sociaux européens. La directive est restée muette quant au financement du congé. Elle fixait le minimum du congé, lequel n'était pas transférable d'un parent à l'autre, à trois mois. Dans le cadre d'une tripartite, le Luxembourg a décidé d'aller au-delà de la directive en étendant le congé à six mois, respectivement douze mois en cas de demi-tâche, indemnisés pour chacun des deux parents. Le montant de l'indemnité était le même que celui de l'allocation-éducation.

La directive 2010/18/UE porte la durée minimale du congé parental de trois à quatre mois. Par ailleurs, elle instaure pour le salarié le droit de demander à son retour du congé parental l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail « pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail ». L'employeur est tenu d'examiner la demande et, en cas de refus, de motiver son rejet.

Dans son avis du 9 octobre 2012, le Conseil d'Etat estime que la directive 2010/18/UE est « incomplètement transposée en ce qui concerne les droits des fonctionnaires de l'Etat » et qu'il « se devra de refuser la dispense du second vote constitutionnel » si les auteurs du projet de loi n'y remédient pas, soit en expliquant « de façon juridiquement satisfaisante cette absence de transposition », soit en ajoutant « une disposition similaire à celle prévue à l'article III, point 1 du projet de loi, en y prévoyant un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ».

Le Conseil d'Etat considère comme incorrecte l'analyse des auteurs du projet de loi, consistant à estimer « que le droit d'initiative qu'ils entendent conférer au fonctionnaire communal lui permettant d'exiger un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail est déjà accordé au fonctionnaire d'Etat dans les dispositions légales et réglementaires propres à son statut et que dès lors il serait superfétatoire de légiférer ». En effet, aux yeux du Conseil d'Etat, la directive 2010/18/UE va plus loin que le règlement grand-ducal modifié du 12 novembre 2011 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire de travail mobile dans les administrations de l'Etat. Selon l'interprétation du Conseil

d'Etat « de la clause 6 sous le point 1 de l'accord-cadre sur le congé parental du 18 juin 2009 dont la directive susmentionnée porte application, le droit qui est accordé au salarié va bien au-delà d'un simple aménagement de la tranche horaire mobile: il doit en effet être possible d'aménager son temps de travail au-delà de la tranche d'horaire mobile et de trouver d'autres aménagements horaires.

Par ailleurs, le libellé du texte de la clause 6 susmentionnée montre qu'est visé non seulement un aménagement d'horaire, mais alternativement un aménagement du rythme de travail. Or, il s'agit de deux notions différentes, alors que pour un même temps de travail on peut avoir un rythme de travail plus accentué ou moins accentué. Ainsi, un fonctionnaire pourrait être amené à demander à être déchargé de certaines tâches pour disposer de plus de temps pour effectuer celles qui lui restent acquises. ».

Madame la Ministre déclare que la question avait été discutée avec le Ministère de la Fonction publique dans le cadre de l'élaboration du projet de loi. De nouvelles discussions sont en cours pour voir comment il peut être répondu aux exigences du Conseil d'Etat.

Quant aux sanctions à prévoir pour l'employeur qui refuse de se prononcer sur la demande du salarié, les auteurs avaient estimé qu'en particulier, les petits employeurs se verraient confrontés à une charge considérable par l'obligation imposée et avaient pour cette raison renoncé à prévoir des sanctions. Le représentant ministériel indique qu'il ne ressort pas clairement de la directive de quel genre de sanctions il s'agit (sanctions civiles ou pénales). Les travaux préparatoires de la directive montrent toutefois qu'il ne doit pas s'agir de sanctions pénales. La législation nationale ne prévoit qu'à l'article 234-58 du Code du Travail, relatif au congé d'accueil, une sanction pouvant correspondre aux exigences de la directive :

« **Art. L. 234-58.** Les infractions aux dispositions des articles L. 234-56 et L. 234-57 sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement. ».

Le système français ne prévoit que le dédommagement du salarié (dommages et intérêts), autre raison pour laquelle les auteurs n'ont pas prévu de sanction pénale.

Monsieur le Rapporteur fait remarquer que la Belgique a transposé la directive, mais ne semble pas non plus avoir prévu de sanctions. Il rend attentif à l'article 234-48(11), alinéa 3, dernière phrase, du Code du Travail, qui prévoit le droit du salarié à des dommages et intérêts par l'employeur :

« (11) Sans préjudice du paragraphe qui précède, 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 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 salarié 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 salarié.

Le salarié 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. ».

Il est donc envisageable d'insérer au projet de loi une disposition prévoyant que l'article 234-48(11), alinéa 3, dernière phrase est également applicable dans le présent contexte.

Les points ci-dessus étant à discuter avec les ministres concernés, Monsieur le Rapporteur propose que les amendements afférents soient faits par les auteurs du projet de loi.

Monsieur le Rapporteur soulignant l'importance de transposer la directive 2010/18/UE au moins pour le 8 mars 2013, délai prolongé, Madame la Ministre rappelle que l'avis du Conseil économique et social se fait toujours attendre. Par une lettre commune du 15 février 2012, l'OGBL, le LCGB et l'UEL (Union des entreprises luxembourgeoises) ont finalement exprimé leur accord à la transposition de la directive. Monsieur le Rapporteur est d'avis que cette lettre est à joindre au dossier.

Au nom de l'ADR, son représentant se rallie à l'approche qui consiste à ne pas prévoir de sanctions pénales dans le contexte des modalités d'application du congé parental.

Monsieur le Rapporteur tient à préciser que la transposition de la directive 2010/18/UE n'apporte à la législation luxembourgeoise que des modifications mineures, dont très peu de personnes seront concernées.

En ce qui concerne le droit du salarié à un entretien avec son employeur, l'orateur estime utile de réfléchir sur un délai endéans lequel l'employeur est tenu de procéder à l'examen de la demande, ce délai pouvant être d'un mois à partir de la demande. Dans ce cas, le salarié doit aussi prouver qu'il a fait la demande. En effet, en l'absence de délai, l'employeur pourrait reporter la demande pratiquement jusqu'à l'expiration de l'année pendant laquelle l'aménagement de l'horaire ou du rythme de travail est possible. Dans son avis du 25 octobre 2012, la Chambre des salariés « estime que la loi devrait au moins prévoir que l'employeur doit répondre endéans un bref délai fixé dans la loi au salarié et qu'il doit avant tout prendre en considération les besoins du salarié et de faire au mieux pour adapter le fonctionnement de ses services aux besoins de son salarié ».

Luxembourg, le 20 décembre 2012

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf

- Annexes :
- 1) Evolution de l'offre des services d'éducation et d'accueil d'enfants
 - 2) Courrier du Ministère de la Famille et de l'Intégration du 22 novembre 2012
 - 3) Coût de la prise en charge des demandeurs de protection internationale en 2012
 - 4) Evolution demandes – RMG
 - 5) Evolution demandes - AVC

Evolution de l'offre des services d'éducation et d'accueil d'enfants de 2010 au 30.9.2012 selon les types de structures d'éducation et d'accueil.

L'offre de places agréées dans les services d'éducation et d'accueil d'enfants (41.856 places au 30.09.2012) a progressé de :

- 17 % de l'année 2010 à l'année 2011,
- 10,63 % de l'année 2011 au 30.9.2012.

L'évolution des différents types de structures est présentée dans le tableau suivant.

Situation au 30.09.2012	Places en 2010	Places en 2011	Différence de 2010 à 2011	Progression de 2010 à 2011	Places au 30.9.2012	Différence de 2011 au 30.9.2012	Progression de 2011 au 30.9.2012
Maisons Relais pour enfants	23.718 places	27.401 places	3.683 places	15,53 %	29.757 places	2.356 places	8,60 %
Foyers de jour, Crèches, Garderies conventionnés	2.059 places	2.069 places	10 places	0,49 %	2.109 places	40 places	1,93 %
Foyers de jour, Crèches, Garderies commerciaux	4.425 places	5.793 places	1.368 places	30,92 %	7.195 places	1.402 places	24,20 %
Assistance parentale	2.138 places	2.570 places	432 places	20,21 %	2.795 places	225 places	8,75 %
TOTAL	32.340 places	37.833 places	5.493 places	16,99 %	41.856 places	4.023 places	10,63 %

Source : MinFam/Service Conciliation Vie Familiale Vie Professionnelle



Luxembourg, le 22 novembre 2012

Chambre des Députés
Commission de la Famille, de la Jeunesse et
de l'Egalité des chances
Madame Marianne Weycker
Secrétaire
19, rue du Marché-aux-Herbes
L-1728 Luxembourg

Concerne : **Séance du Mardi 20 novembre 2012**

Madame,

Comme suite à l'échange de vues de la Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances avec Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration, Madame Marie-Josée Jacobs, je vous transmets ci-après les documents sollicités :

1. Aides payées aux demandeurs de protection internationale
2. Précision et détail de l'article 12.3.33.013 « Participation de l'Etat aux frais de fonctionnement des services qui ont pour objet de promouvoir.... »
3. Tableau reprenant la répartition du FISF dans les grands domaines d'activités visées par la loi « ASFT »
4. Lettre OGBL – UEL - LCGB du 15 février 2012

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.


Pierre JAEGER
Premier Conseiller de Gouvernement

ANNEXE 1

13.3.33.012 - Prise en charge, entretien et encadrement de demandeurs de protection internationale; aides en vue d'un retour au pays d'origine; activités péri et parascolaires; dégâts causés à des tiers; frais de contentieux; fonctionnement des foyers d'accueil.

	Compte 2011	Compte provisoire2012
Aides payées aux demandeurs de protection internationale	4.877.060	2.479.384
Autres frais	7.337.258	14.280.616
Total	12.214.318	12.596.756
<i>Budget voté</i>	<i>7.900.000</i>	<i>8.500.000</i>
<i>Dépassement</i>	<i>4.609.000</i>	<i>8.260.000</i>
<i>Budget total</i>	<i>12.509.000</i>	<i>16.760.000</i>

Annexe 2

Détail de l'article 12.3.33.013

L'article en question augmente de 1.053.133 à 1.602.639.

En réalité toutefois, le montant de l'article diminue alors que pour 2013 il regroupe les articles 12.3.33.013, 12.3.33.014 et 12.3.33.015 qui au total pour 2012 se montait à 1.785.682.

Annexe 3

Tableau reprenant la répartition du fonds pour les investissements socio-familiaux dans les grands domaines d'activités visées par la loi «ASFT»

I. Programme des dépenses	2011	2012	2013
1) Ministère de la Famille et de l'Intégration Construction, extension, modernisation, aménagement, équipement, études, analyses et plans dans l'intérêt des:			
a) infrastructures pour enfants, jeunes et adultes	4.173.704	14.525.531	26.500.000
b) infrastructures pour immigrés et réfugiés	1.301.924	5.300.000	5.300.000
c) Personnes handicapées	10.805.581	15.451.026	26.071.305
d) infrastructures pour le troisième âge	58.162.217	53.473.450	42.326.082
e) maisons relais	15.868.798	25.700.182	32.326.693
f) jeunesse	3.563.548	10.556.068	6.411.985
2) Ministère de l'Égalité des chances	111.679	2.048.741	1.315.110
3) Adaptation aux normes ITM	-	-	5.000.000
Total des dépenses	93.987.451	127.054.998	145.251.175
Moins-value pour aléas et retards de chantier	-	17.054.997	45.251.175
Total des dépenses ajustées.....	93.987.451	110.000.000	100.000.000



UNION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES



ANNEXE 4

Madame Marie-Josée JACOBS
Ministre de la Famille et de l'Intégration

L - 2919 Luxembourg

Luxembourg, le 15 février 2012

Madame la Ministre,

Nous avons l'honneur de venir vers vous concernant l'accord-cadre sur le congé parental signé entre partenaires sociaux au niveau européen le 18 juin 2009¹ qui porte révision de l'accord-cadre du 14 décembre 1995². Les Etats membres se doivent de transposer cet accord dans un délai de deux ans³.

Le Conseil Economique et Social (CES) avait été chargé, à juste titre⁴, d'émettre un avis relatif à l'accord-cadre révisé sur le congé parental. Au vu des échanges en cours pour réformer le CES et du délai de transposition en droit national de cet accord-cadre qui expire le 8 mars 2012, les partenaires sociaux invitent néanmoins le Gouvernement à prendre l'initiative d'élaborer une proposition de texte voire, le cas échéant, un avant-projet de texte sans attendre l'avis du CES en question. Pour pallier quelque peu à l'absence d'un avis du CES dans un délai utile, les partenaires sociaux se proposent de commenter par la présente, sans entrer dans le détail, les changements opérés lors de la révision de l'accord-cadre sur le congé parental.

Selon les partenaires sociaux, les modifications apportées en 2009 à l'accord-cadre de 1995 constituent une avancée au niveau européen mais elles ne seront pas de nature à bouleverser outre mesure la législation luxembourgeoise en la matière. A titre d'exemple, le Luxembourg remplit d'ores et déjà les exigences de durée du congé parental et du caractère non-transférable de celui-ci⁵ telles que fixées dans l'accord-cadre révisé. Certains changements, commentés ci-après, ont toutefois retenu plus particulièrement l'attention des partenaires sociaux.

¹ Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

² 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.

³ Clause 8.4 de l'accord-cadre.

⁴ Considérant 24 de l'accord-cadre : Les partenaires sociaux au niveau européen considèrent que les partenaires sociaux au niveau national sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins tant des employeurs que des salariés et doivent donc jouer un rôle dans la transposition de l'accord au niveau national.

⁵ Clause 2.2 de l'accord-cadre : Les partenaires sociaux au niveau européen ont allongé la durée minimum du congé parental de 3 à 4 mois, ce qui reste en deçà des 6 mois prévus au Luxembourg (article L. 243-44 du Code du Travail). L'accord-cadre impose désormais également qu'au moins 1 des 4 mois ne soit pas transférable, ce qui est déjà le cas au Luxembourg où le congé parental n'est pas transférable dans sont intégralité (article L. 234-45 (1) du Code du Travail).

- Suivant l'accord-cadre, il faut tenir compte des différentes formes de contrats (travail à temps partiel, contrat à durée déterminée, intérim,...) dans l'accès au congé parental⁶.

Les partenaires sociaux constatent que la législation luxembourgeoise prévoit actuellement une condition de stage de 12 mois d'occupation et d'affiliation continue⁷ ainsi qu'une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale applicable dans l'entreprise⁸. La législation luxembourgeoise n'exclut donc pas spécifiquement les travailleurs précités en raison de leurs conditions particulières de travail et il n'y a donc pas lieu de la modifier.

- Il convient, aux termes de l'accord-cadre, de prendre en considération les besoins respectifs de l'employeur et du salarié pour déterminer si le congé parental est accordé à temps plein ou à temps partiel, de manière fractionnée ou sous forme d'un système de crédit-temps⁹.

La législation luxembourgeoise prévoit actuellement comme principe le congé à temps plein tandis que le congé à temps partiel n'est possible que de l'accord de l'employeur¹⁰. Les partenaires sociaux considèrent qu'il serait opportun de flexibiliser davantage les modalités du congé parental qui pourrait être fractionné dans une certaine mesure¹¹ pour le parent qui prend son congé parental en deuxième lieu¹². Le congé parental pourrait encore être pris à temps partiel suivant d'autres modalités que le mi-temps. Dans ces hypothèses, les modalités du congé parental devraient être adoptées de commun accord entre l'employeur et le salarié. Sans ce commun accord, les modalités légales actuelles resteraient d'application.

- L'accord-cadre enjoint d'évaluer la nécessité d'ajuster les conditions pour l'accès et les modalités d'application du congé parental aux besoins des parents d'enfants handicapés ou souffrant d'une maladie de longue durée¹³.

Aucune spécificité n'est actuellement prévue à ce sujet dans la législation luxembourgeoise et il est donc nécessaire d'évaluer dans quelle mesure des adaptations seraient opportunes.

- L'accord-cadre retient qu'il y a lieu d'instaurer, si nécessaire, des mesures additionnelles pour rencontrer les besoins spécifiques des parents qui adoptent un enfant¹⁴.

Le congé parental en cas d'adoption existe déjà au Luxembourg et est réglementé de manière similaire au congé suite à accouchement¹⁵. Les changements apportés à cette dernière législation devraient donc en principe, par soucis d'équité, être repris pour le congé parental en cas d'adoption.

⁶ Clauses 1 et 3.1 (b) de l'accord-cadre.

⁷ Article L. 234-43 (2) du Code du Travail.

⁸ Article L. 234-43 (1), alinéa 2, 2^{ème} tiret du Code du Travail.

⁹ Clause 3.1 (a) de l'accord-cadre.

¹⁰ Article L. 243-44 du Code du Travail.

¹¹ Selon les partenaires sociaux, il est nécessaire de limiter à trois fois les possibilités de fractionnement et à un mois la durée minimum de congé parental fractionné, sous peine de rendre le régime ingérable.

¹² Tel que prévu à l'article L. 234-45 (5) du Code du Travail.

¹³ Clause 3.3 de l'accord-cadre.

¹⁴ Clause 4 de l'accord-cadre.

¹⁵ Articles L. 234-4 à L. 234-49 du Code du Travail.

- Il est nécessaire, suivant l'accord-cadre, de prévoir que l'employeur sera tenu d'examiner la requête de la salariée de modifier ses rythme et horaire de travail en tenant compte des besoins des deux parties¹⁶.

Selon les partenaires sociaux, il est légitime de permettre au salarié de demander à l'employeur de modifier son temps de travail après l'accueil d'un enfant au sein du foyer familial. L'employeur doit néanmoins conserver le pouvoir de direction de l'entreprise et la décision finale de l'organisation du travail au sein de l'entreprise lui appartient à ce titre. Les partenaires sociaux signalent par ailleurs qu'ils ont dans l'idée d'instaurer un régime de travail à temps partiel pour besoin familial dans le cadre d'une réforme plus générale du travail à temps partiel.

- L'accord-cadre prévoit d'encourager l'employeur et le travailleur à rester en contact pendant la durée du congé parental¹⁷.

Ce principe s'appliquera principalement au travailleur qui prendra un congé parental à temps plein. En effet, en cas de congé parental à temps partiel, le travailleur conserve nécessairement un contact avec l'employeur. A noter que les dispositions nationales actuelles prévoient déjà que le travailleur a accès aux mesures de formation et que le travailleur et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour que le travailleur assiste à des manifestations organisées dans le cadre de son travail¹⁸.

Il est bien entendu que nous nous tenons à votre disposition pour discuter plus en détail et de vive voix de ces quelques considérations.

Copie de la présente est adressée à Madame la Ministre Françoise HETTO-GAASCH ainsi qu'à Monsieur le Ministre Nicolas SCHMIT.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de notre haute considération.

OGB-L



LCGB



UEL



¹⁶ Clause 6.1 de l'accord-cadre.

¹⁷ Clause 6.2 de l'accord-cadre.

¹⁸ Article L. 234-48 (10) et (11) du Code du Travail.

Coût de la prise en charge des demandeurs de protection internationale (DPI) en 2012 :

Article budgétaire	Libellé de l'article	2012 crédits votés	+ dépassement accordés au cours de 2012 (situation au 19.11.2012)	Total dépenses prévisibles 2012	Proposition budgétaire 2013
12312080	Bâtiments : exploitation et entretien	1 500 000€	246 000€	1 746 000€	1 500 000€
12312090	Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés au secteur des administrations publiques	15 400€	6000€	21 400€	29 200€
12312100	Foyers d'accueil : loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques	405 500€	252'500€	658 000€	550 000€
12333012	Prise en charge, entretien et encadrement des DP ; aides en vue d'un retour au pays d'origine, activités péri et parascolaires, dégâts causés à des tiers frais de contentieux, fonctionnement des foyers d'accueil	8 500 000€	8 260 000€	16 760 000€	12 000 000€
	Total	10'420'900€	8 746 500€	19 167 400€	14 079 200€

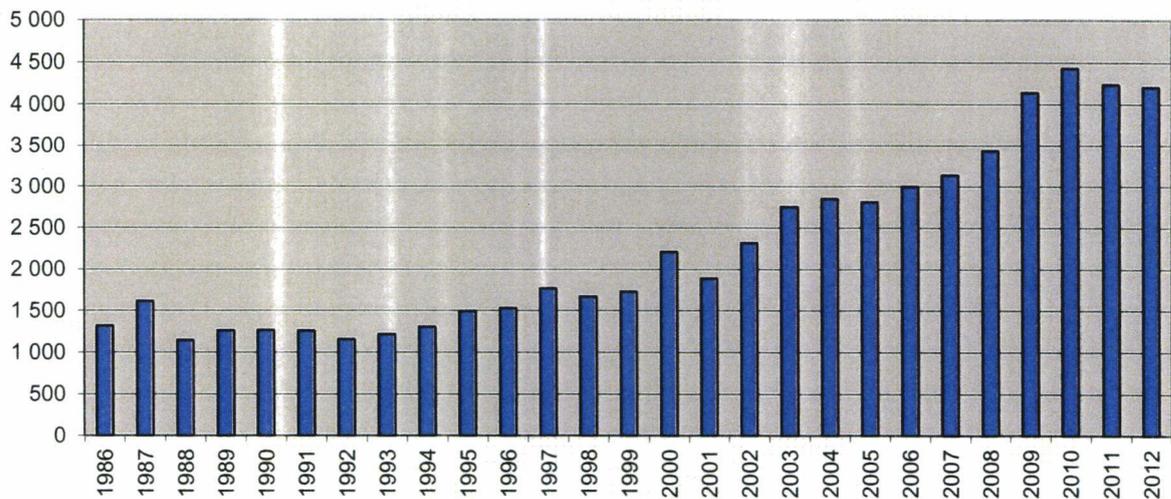
Pour Information

Article budgétaire	Libellé de l'article	2012 crédits votés	+ dépassement accordés au cours de 2012 (situation au 19.11.2012)	Total dépenses prévisibles 2012	Proposition budgétaire 2013
12312020	Frais d'exploitation de véhicules automoteurs	37 000€	9 035€	46'035€	44 000€
P052 + 12333017	Contribution du Fonds européen pour les réfugiés et part nationale	1 125 000€	179 000€	1 204 000€	1 148 720€
	Total :	1 162 000€	188 035€	1 250 035€	1 192 720€
	Coût du seul personnel de l'OLAI occupé à titre principal ou accessoire dans l'accueil et la prise en charge des DPI (coût approximatif)		2 000 000€		

mrk/cw 19.11.2012

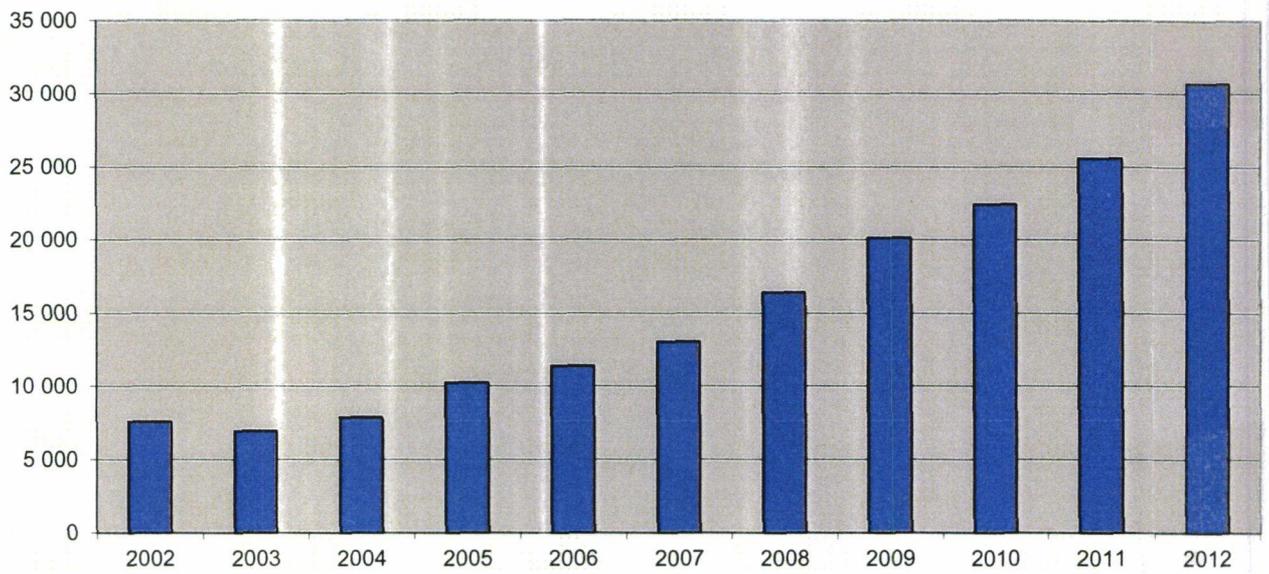
Evolution demandes - RMG

Exercice	demandes	Variation
1986	1 318	
1987	1 614	22,46%
1988	1 144	-29,12%
1989	1 261	10,23%
1990	1 265	0,32%
1991	1 258	-0,55%
1992	1 155	-8,19%
1993	1 217	5,37%
1994	1 306	7,31%
1995	1 495	14,47%
1996	1 527	2,14%
1997	1 766	15,65%
1998	1 666	-5,66%
1999	1 730	3,84%
2000	2 206	27,51%
2001	1 887	-14,46%
2002	2 315	22,68%
2003	2 751	18,83%
2004	2 853	3,71%
2005	2 810	-1,51%
2006	2 996	6,62%
2007	3 136	4,67%
2008	3 432	9,44%
2009	4 141	20,66%
2010	4 430	6,98%
2011	4 234	-4,42%
2012	4 207	-0,65% (estimation)

Evolution nouvelles demandes RMG

Evolution demandes - AVC

Exercice	demandes	Variation
2002	7 580	
2003	6 902	-8,94%
2004	7 847	13,69%
2005	10 223	30,28%
2006	11 382	11,34%
2007	13 036	14,53%
2008	16 402	25,82%
2009	20 112	22,62%
2010	22 422	11,49%
2011	25 594	14,15%
2012	30 679	19,87% (estimation)



6467

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 104

24 juin 2013

Sommaire

CONGÉ PARENTAL

Loi du 19 juin 2013 portant modification

- du Code du Travail
- 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 page **1566**

Loi du 19 juin 2013 portant modification

- du Code du Travail
- 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.

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 14 mai 2013 et celle du Conseil d'Etat du 4 juin 2013 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Art. I^{er}. Le Code du Travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.234-45, paragraphe 4, le terme «loi» est remplacé par le terme «section» et les termes «de trois mois» sont remplacés par les termes «de quatre mois».

2° L'article L.234-48 est complété par un paragraphe (12) nouveau libellé comme suit:

«(12) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.»

Art. II. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

1° L'article 29^{ter} est complété par un cinquième et un sixième alinéas libellés comme suit:

«Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.»

2° A l'article 29^{quater}, paragraphe 4, le terme «trois» est remplacé par le terme «quatre».

Art. III. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

1° L'article 30^{ter} est complété par un cinquième et un sixième alinéas libellés comme suit:

«Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.»

2° A l'article 30^{quater}, paragraphe 4, le terme «trois» est remplacé par le terme «quatre».

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre de la Famille
et de l'Intégration,
Marc Spautz*

Palais de Luxembourg, le 19 juin 2013.
Henri

Doc. parl. 6467; sess. ord. 2011-2012 et 2012-2013; Dir. 2010/18/UE.