



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6935

Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail ;
2. le Code de la sécurité sociale ;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;
7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ;
8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

Date de dépôt : 15-01-2016

Date de l'avis du Conseil d'État : 06-07-2016

Auteur(s) : Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
03-11-2016	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
15-01-2016	Déposé	6935/00	<u>8</u>
23-03-2016	Avis de la Chambre des Salariés (16.3.2016)	6935/01	<u>49</u>
25-04-2016	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (19.4.2016)	6935/02	<u>73</u>
25-04-2016	Avis de la Chambre de Commerce (11.4.2016)	6935/03	<u>89</u>
06-05-2016	Avis du Conseil National des Femmes du Luxembourg (18.4.2016)	6935/04	<u>106</u>
10-05-2016	Avis de la Chambre des Métiers (29.4.2016)	6935/05	<u>111</u>
06-07-2016	Avis du Conseil d'État (5.7.2016)	6935/06	<u>128</u>
29-07-2016	Changement d'intitulé Ancien intitulé : Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale ; 3. la loi modifiée du 14 mars [...]	6935/07	<u>141</u>
29-07-2016	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Famille et de l'Intégration	6935/07	<u>170</u>
28-09-2016	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (27.9.2016)	6935/08	<u>199</u>
06-10-2016	Changement d'intitulé Ancien intitulé : Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale ; 3. la loi modifiée du 4 décemb [...]	6935/09	<u>204</u>
06-10-2016	Rapport de commission(s) : Commission de la Famille et de l'Intégration Rapporteur(s) : Monsieur Gilles Baum	6935/09	<u>243</u>
10-10-2016	Corrigendum (10.10.2016) Ce document annule et remplace le document parlementaire N°6935/9. Rapport de la Commission de la Famille et de l'Intégration (10.10.2016)	6935/09A	<u>282</u>
11-10-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°1 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6935	<u>321</u>
31-10-2016	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (31-10-2016) Evacué par dispense du second vote (31-10-2016)	6935/10	<u>323</u>
06-10-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (23) de la reunion du 6 octobre 2016	23	<u>326</u>
03-10-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (22) de la reunion du 3 octobre 2016	22	<u>329</u>
14-09-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration	21	<u>335</u>

Date	Description	Nom du document	Page
	Procès verbal (21) de la reunion du 14 septembre 2016		
12-09-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (20) de la reunion du 12 septembre 2016	20	<u>341</u>
19-07-2016	Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse Procès verbal (35) de la reunion du 19 juillet 2016	35	<u>348</u>
19-07-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (19) de la reunion du 19 juillet 2016	19	<u>367</u>
15-07-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (17) de la reunion du 15 juillet 2016	17	<u>386</u>
11-07-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (16) de la reunion du 11 juillet 2016	16	<u>391</u>
15-02-2016	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (08) de la reunion du 15 février 2016	08	<u>407</u>
11-10-2016	Bilan du nouveau système du congé parental après 3 ans et évaluation des différents modèles proposés aux parents	Document écrit de dépôt	<u>419</u>
10-11-2016	Publié au Mémorial A n°224 en page 4202	6935	<u>421</u>

Résumé

**Projet de loi
portant réforme du congé parental et modifiant**

1. **le Code du travail ;**
2. **le Code de la sécurité sociale ;**
3. **la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
4. **la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
5. **la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
6. **la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;**
7. **la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ;**
8. **la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Le projet de loi sous rubrique a pour objet la modification des dispositions légales relatives au congé parental, un droit individuel non transférable offrant à chacun des deux parents la possibilité pendant une période déterminée de s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l'issue du congé parental.

Les dispositions telles que prévues dans le présent projet de loi ont comme objectif de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents, d'augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l'égalité des chances et finalement d'augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. Pour atteindre ces objectifs, la réforme prévoit une augmentation de l'indemnité en fonction du revenu, une flexibilisation des périodes de congé ainsi que d'autres changements au niveau des conditions liées du congé parental.

La réforme du congé parental est à inscrire dans un contexte plus large qui est celui de la modernisation de la politique familiale et sociale engagée par le Gouvernement en place. Relevant d'un véritable changement de paradigme, une série de changements initiés par la majorité actuelle entend mieux tenir compte des réalités sociétales et offrir aux familles les meilleures conditions possibles. Dans ce contexte, il y a lieu de mentionner la mise en oeuvre du *Zukunftspak*, la loi sur la réforme des prestations familiales¹ ou encore les mesures comme la réforme du chèque-service accueil, l'éducation plurilingue de la petite enfance, la subvention loyer, la réforme fiscale, le mécanisme d'adaptation des prestations en espèces et en nature en faveur des enfants et l'adaptation des différents congés en faveur des familles.

Dans le cas de la présente réforme, il s'agit d'offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir se vouer à l'éducation de leur enfant, tout en garantissant également le lien avec leurs activités professionnelles. Le congé parental fractionnable et l'indemnité devraient inciter plus de parents, surtout les pères, à bénéficier du congé parental grâce à des modèles permettant un congé plus « *sur mesure* ».

Ainsi, la limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental peut être pris est augmentée. Il passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption. Il y a lieu de préciser que le premier congé parental doit obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil, comme cela est déjà le cas sous l'actuel régime. Pour les parents adoptant un enfant plus âgé, les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu les priver de leur droit et ont prévu une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil, ou si le congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date de jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant.

Par rapport à la loi du **la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**, les conditions relatives à la domiciliation et

de résidence au pays ainsi que celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national n'ont pas été maintenues afin d'être en conformité avec les normes de droit européen. Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui est actuellement de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine. Le nouveau congé parental bénéficiera ainsi aux nombreuses personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou femmes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à un congé parental à plein temps de quatre mois ou de six mois par enfant, sous réserve que tous les employeurs acquiescent.

Aux modèles existants, qui sont de 6 mois à temps plein et de 12 mois à temps partiel, s'ajoute quatre nouveaux modèles. Ces modèles sont liés aux différents contrats de travail, et définis à l'article 234-44.

Une personne travaillant 40 heures par semaine auprès du même employeur a la possibilité de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts sur une période de vingt mois. Un demi-congé parental correspondra effectivement à une réduction de la tâche de 50% et non plus à une réduction de 20h/semaine par rapport à un contrat de travail à plein temps. Les nouvelles durées stipulées fractionnables, tout comme le congé parental à mi-temps, exigent un commun accord entre le salarié et l'employeur et sont à arrêter dans un plan de congé parental qui est à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Par contre, la forme du congé parental choisie et arrêtée ne peut plus être modifiée.

Reste inchangée l'obligation que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil. Le droit au premier congé parental se perd lorsqu'il n'est pas pris à ce moment défini. Il existe une dérogation pour les parents monoparentaux ; si le droit au congé de maternité ou au congé d'accueil n'est pas ouvert ou ne peut pas être pris, un parent a la possibilité de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Le deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental. Comme il s'agit d'un droit individuel, il ne peut pas être transféré. Par contre, il sera dorénavant possible que les deux congés parentaux soient pris pendant la même période. Tout comme pour le premier congé parental, l'employeur est obligé d'accorder la demande pour la durée de quatre ou six mois. Les autres modèles doivent faire l'objet d'un plan de congé parental dûment arrêté et signé par les deux parties. Comme la possibilité a été introduite que les deux congés parentaux puissent être pris en même temps, le délai de notification à l'employeur a dû être réduit de six mois à quatre mois. Ceci pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité, de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Maintenir un délai de 6 mois aurait entraîné une introduction de demande à un stade encore précoce de la grossesse.

Pendant tout le congé parental, le parent est protégé contre un licenciement. A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. Avec la réforme, il devient possible pour l'employé de résilier son contrat de travail pour le premier jour de reprise du travail, donc dans les délais légaux de préavis. Actuellement, la personne doit reprendre le travail pendant un jour pour pouvoir démissionner.

Pour atteindre les objectifs fixés dans le programme gouvernemental, le volet de l'indemnité a été un élément clé pour les auteurs de la réforme du congé parental. Dorénavant, l'indemnité forfaitaire sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental avec un plafond maximal. En introduisant un réel revenu de remplacement, le Gouvernement suit l'avis du Conseil d'Etat du 30 avril 2004. Cette approche vise également à permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue.

En combinaison avec la possibilité d'opter pour un congé parental fractionné, qui offre la possibilité de réduire l'activité professionnelle de 20%, la réforme introduit un modèle pour lequel la baisse du revenu du ménage s'avère beaucoup moins importante que pour un congé parental à temps partiel ou à temps plein. Du fait que le revenu disponible du ménage augmente, le Gouvernement espère « *un effet de cascades positif pour les femmes* ». À savoir si les pères assument davantage leur responsabilité dans l'éducation des enfants, il serait plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner à leur emploi et de maintenir ainsi le même niveau de salaire.

Le revenu de remplacement sera calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental. Le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu. Le paiement incombera cependant à la Caisse pour l'avenir des enfants. Le montant du revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1922,96€ ce qui correspond au salaire social minimum non qualifié, et une limite supérieure de 3204,93€ ce qui correspond au salaire social minimum augmenté de deux tiers. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps de soixante-treize heures par mois. L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Constituant un revenu de remplacement, l'indemnité ne peut plus être qualifiée de prestation familiale, ce qui met fin à l'interminable problématique de la détermination de prestations à prendre en compte pour le calcul d'un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d'une prestation de même nature par enfant.

Finalement, le projet de loi prévoit que les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après l'entrée en vigueur de la loi. Par contre, pour les demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur de celle-ci, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse.

¹ Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. du Code de la sécurité sociale; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant

6935/00

N° 6935**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

* * *

*(Dépôt: le 15.1.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (11.1.2016).....	2
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	10
4) Commentaire des articles	27
5) Fiche financière	34
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	36

*

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 réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

Château de Berg, le 11 janvier 2016

*Le Ministre de la Famille
et de l'Intégration,*
Corinne CAHEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

En vigueur depuis plus de seize ans, le congé parental a connu un succès non contesté: quelque 70.000 parents ont pu en profiter depuis son introduction pour s'adonner pendant une période déterminée à l'éducation de leurs enfants tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l'issue du congé.

L'exposé des motifs reprend les objectifs du Gouvernement dans le contexte de la réforme du congé parental en quatre titres:

- **un titre I^{er} intitulé „Aperçu historique et statistique“;**
- **un titre II intitulé „Changement de paradigme dans la politique familiale“;**
- **un titre III intitulé „Modification des formes et de la durée du congé parental“;**
- **un titre IV intitulé „Indemnisation du congé parental“.**

Titre I^{er} – Aperçu historique et statistique

Introduction du congé parental et modifications législatives successives

Le droit à un congé parental individuel non transférable a été introduit dans la législation luxembourgeoise par effet de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et ce dans le cadre des mesures de transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

La directive 96/34/CE prévoyait notamment la création d'un droit individuel à un congé parental de trois mois, en principe non transférable d'un conjoint à l'autre, ceci dans un souci de promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes. Selon la directive le congé est susceptible d'être fragmenté

et peut être accordé jusqu'à l'âge de huit ans de l'enfant, une indemnisation du congé parental n'étant pas exigée par la directive.

Au moment de son introduction dans notre législation, le congé parental était appelé à servir une finalité de marché du travail, d'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle et d'égalité de chances entre hommes et femmes. Le législateur d'antan est allé au-delà des clauses de minimis prévues par la directive en prévoyant les modalités suivantes:

- le droit individuel à un congé parental pour s'occuper d'un enfant a été étendu à six mois pour chaque partenaire;
- le droit au congé parental est indemnisé à 272,74 € (indice 100).

Parmi les autres modalités du congé parental, il convient de noter ce qui suit:

- le congé parental n'a pas été stipulé fractionnable afin de favoriser le remplacement temporaire du bénéficiaire sur son poste de travail et de créer des possibilités d'occuper des chômeurs. Le seul choix possible est le choix entre le congé parental à temps plein et le congé parental à temps partiel;
- le congé parental n'a pas été stipulé transférable et ce dans l'intérêt d'un plus grand partenariat dans la vie familiale où les responsabilités éducatives sont partagées entre hommes et femmes;
- le congé parental devrait permettre de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant une période importante de leur vie. Selon le système mis en place, un des partenaires doit prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité pour pouvoir s'occuper de l'enfant pendant les premiers mois de sa vie, tandis que le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant.

Le congé parental vise les salariés, de même que les fonctionnaires d'Etat et les fonctionnaires communaux, ainsi que les travailleurs non salariés.

Selon l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, il a été retenu de procéder à une évaluation du congé parental avant le 31 juillet 2003. Aux termes de cette évaluation, il a été constaté de manière générale que les objectifs fixés par le législateur en ce qui concerne les effets d'égalité des chances et surtout les effets de la loi dans l'intérêt de l'enfant furent largement atteints alors que le congé parental n'a pas produit les effets escomptés au niveau du marché de l'emploi. Au vu de ces résultats et au vu de la demande largement soutenue tant de la majorité des partenaires sociaux que de la population le Gouvernement de l'époque a décidé de reconduire le congé parental et de le maintenir au-delà de la date butoir du 31 juillet 2003.

Depuis l'introduction du congé parental dans notre législation, ladite loi du 12 février 1999 a fait l'objet des modifications suivantes:

- a) La loi du 21 novembre 2002 a notamment eu pour effet de remplacer le régime de la prolongation forfaitaire en cas d'accouchement multiple par un congé parental de même durée pour chaque enfant et d'éliminer une disposition qui, dans les textes, accordait la priorité à la mère au cas où les deux parents demanderaient tous les deux le congé parental.
- b) La loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements et ayant pour effet de transposer dans notre législation un premier paquet de mesures retenues dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 destinées à assurer l'équilibre des finances de l'Etat et à augmenter la compétitivité de notre économie. Cette loi a notamment eu pour effet de désindexer les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) et de fixer l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale qui est fixée à 1.778,31 € par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 € par mois pour le congé à temps partiel.
- c) La loi du 22 décembre 2006 a apporté les modifications suivantes à la loi sur le congé parental, à savoir:
 - l'intégration des dispositions relatives au congé parental dans le Code du travail et au niveau des législations relatives au statut des agents du secteur public;
 - la précision du critère de base du droit du congé parental, à savoir que le demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants;
 - la subordination du droit au congé parental au maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé parental;

- l’atténuation de la condition d’occupation et de l’affiliation continue;
 - l’atténuation des dérogations en cas de changement d’entreprise;
 - l’extension des délais de demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité;
 - la définition de la durée de travail servant à la détermination du congé parental;
 - la précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et la procédure y afférente;
 - la précision et limitation des hypothèses où l’employeur peut refuser un congé parental;
 - la garantie de réinsertion et maintien du lien avec l’entreprise pendant le congé parental;
 - le report du congé parental en cas d’interruption par un nouveau congé de maternité;
 - la prise en compte de l’indemnité du congé parental dans le calcul du revenu minimum garanti et proratisation de l’indemnité en cas de cessation du congé parental.
- d) La loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d’un statut unique a adapté et intégré les dispositions relatives à la loi modifiée de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d’un congé parental et d’un congé pour raisons familiales dans le livre IV intitulé „Prestations familiales“ en les articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.
- e) La loi du 19 juin 2013 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, le CEEP et des entreprises d’intérêt économique. La loi opère les modifications suivantes, à savoir:
- 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;
 - de prévoir des sanctions civiles en cas de violation des obligations imposées par la loi sur le congé parental.

Le congé parental en chiffres

A la demande du Ministère de la Famille, l’Inspection générale de la sécurité sociale a procédé à une analyse statistique des demandes de congé parental en juin 2015. Même si le croisement de données stockées dans différentes bases de données et l’imprécision quant aux éléments de carrière d’assurance ou de compositions familiales engendrent une certaine perte d’information, les chiffres renseignés sont intéressants dans le sens où ils révèlent de nettes tendances.

Ainsi, sur 80.863 congés parentaux liquidés par l’ancienne Caisse nationale des prestations familiales jusqu’au mois de décembre 2014, 65.007 unités ont pu être transposées dans les tableaux suivants:

Nombre de CP à mi-temps/plein temps

Femme	Mi-temps	15.423	Homme	Mi-temps	6.739
	Plein temps	49.253		Plein temps	9.448

Nombre de CP par catégorie d’âge

Femme	< 18 ans	2	Homme	< 18 ans	/
	18-24 ans	4.046		18-24 ans	304
	25-34 ans	46.545		25-34 ans	8.415
	35-39 ans	11.832		35-39 ans	4.705
	40 ans et +	2.251		40 ans et +	2.763

Nombre de CP par catégorie d'âge/à mi-temps/plein temps

Femme	< 18 ans	Mi-temps	2	Homme	< 18 ans	/	/
	18-24 ans	Mi-temps	476		18-24 ans	Mi-temps	41
		Plein temps	3.570			Plein temps	263
	25-34 ans	Mi-temps	11.070		25-34 ans	Mi-temps	2.988
		Plein temps	35.475			Plein temps	5.427
	35-39 ans	Mi-temps	3.252		35-39 ans	Mi-temps	2.291
		Plein temps	8.580			Plein temps	2.414
	> 40 ans	Mi-temps	625		> 40 ans	Mi-temps	1.419
	Plein temps	1.626		Plein temps	1.344		

Nombre de CP par enfant¹

Femme	Après l'enfant 1	1.834	Homme	Après l'enfant 1	2.450
	Après l'enfant 2	1.281		Après l'enfant 2	2.697
	Après l'enfant 3	226		Après l'enfant 3	514
	Après l'enfant 4	21		Après l'enfant 4	86
	Après l'enfant 5	3		Après l'enfant 5	11
	Pour l'enfant 1	31.985		Pour l'enfant 1	1.650
	Pour l'enfant 2	15.723		Pour l'enfant 2	3.096
	Pour l'enfant 3	2.138		Pour l'enfant 3	909
	Pour l'enfant 4	198		Pour l'enfant 4	137
	Pour l'enfant 5	19		Pour l'enfant 5	20
	Pour l'enfant 6	4		Pour l'enfant 6	2
	Pour l'enfant 7	2			
	Pour l'enfant 8	1			

Les jurisprudences intervenues

A côté de la volonté du Gouvernement de réformer le congé parental pour le rendre plus attractif pour les parents, certaines jurisprudences intervenues depuis son introduction dans la législation nationale doivent être prises en compte dans la modification de ses dispositions. Ainsi, plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et de la Cour de cassation luxembourgeoise ont rendu nécessaire une adaptation du droit luxembourgeois aux normes européennes issues notamment du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Citons dans ce contexte par exemple les arrêts Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12) du 19 septembre 2013, dans lesquels la CJUE a finalement qualifié l'indemnité de congé parental comme une prestation familiale. L'arrêt repose sur une question préjudicielle qui s'inscrivait dans le cadre d'une affaire qui opposait la Caisse nationale des prestations familiales à des ressortissants suisses auxquels l'indemnité de congé parental avait été refusée. Depuis son introduction dans la législation nationale, le congé parental et l'indemnité de congé parental revêtaient un caractère un peu hybride: d'une part, l'indemnisation était destinée à compenser la perte de revenu à laquelle un parent doit faire face s'il quitte temporairement son emploi pour s'adonner à l'éducation de son enfant; d'autre part, elle n'a pas répondu à tous les critères pour la qualifier comme véritable „revenu de remplacement“,

¹ Légende: Pour l'enfant = consécutif au congé de maternité; Après l'enfant = jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

à l'exception éventuellement du fait que le parent restait affilié à titre obligatoire à la sécurité sociale et que le versement des cotisations sociales pendant la période du congé parental était assurée par la CNPF. Les implications de ces arrêts soulevaient de nombreuses questions notamment en relation avec les dispositions anti-cumul dans la législation sur le congé parental qui ne correspondent pas au traitement des „prestations familiales“, prévu par la réglementation européenne et donc à toute la problématique du calcul des compléments différentiels. Cette problématique a encore été accentuée par une autre affaire (C-347-12 Wiering), dans laquelle la Cour a tranché sur la prise en compte pour le calcul du différentiel de prestations „de même nature“.

Sur base des jurisprudences intervenues, le présent projet de loi profite donc de procéder à un toilettage de texte en abolissant des dispositions qui se heurtent ou qui risquent de se heurter à des normes européennes. Encore récemment, en mars 2015, le Ministère de la Famille et de l'Intégration a été saisi, dans le cadre de la procédure précontentieuse, d'un dossier ouvert par la Commission européenne au sujet de la conformité de certaines dispositions de la législation luxembourgeoise avec la directive 2010/18/UE concernant le congé parental. Ainsi, plus précisément, la „Commission s'interroge sur la conformité de certaines dispositions de la législation luxembourgeoise avec la Directive 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.“ La directive du Conseil du 8 mars 2010 en question prévoit au niveau de la clause 2. Congé parental, point 1 ce qui suit: „En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux.“

Cette directive était précédée par la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES et qui prévoyait déjà la même disposition relative au droit individuel au congé parental, cité ci-avant.

Les directives successives déterminaient ainsi une série de prescriptions minimales sur le droit au congé parental et laissaient aux Etats membres et aux partenaires sociaux le soin de fixer les modalités pratiques d'exécution. Tel qu'indiqué ci-avant, c'était dans le cadre du Plan national en faveur de l'emploi 1998 que le législateur luxembourgeois a transposé pour une première fois la directive de 1996. Il en résultait la loi du 12 février 1999. La Commission estime qu'un des articles de l'actuel Code du travail pourrait se heurter au droit individuel à un congé parental accordé à chaque travailleur. Il s'agit plus précisément de l'article L. 234-45 paragraphe 2 qui dispose que „Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois, (...)“. Selon la Commission, une telle restriction semble contredire le caractère individuel du droit au congé parental qui ne peut être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent, comme par exemple l'interdiction de prendre ce congé en même temps que l'autre parent bénéficiaire du congé parental. Aux yeux de la Commission, „une telle conditionnalité semble ainsi constituer une violation de la clause 2.1 de l'accord-cadre sur le congé parental, tel que mis en oeuvre par la directive 2010/18/UE.“

Pour devancer toute procédure éventuelle en raison d'une violation des dispositions européennes, les auteurs du présent projet de loi ont opté pour une ouverture dans le sens qu'il sera dorénavant possible pour les deux parents d'opter en même temps pour un congé parental. Cette ouverture est d'autant plus logique en raison des formes de congé parental qui sont étendues et permettront, par exemple, aux deux parents de prendre un congé parental fractionné. Pour le détail des modèles prévus, il est renvoyé au Titre III ci-dessous.

Titre II – Changement de paradigme dans la politique familiale

Le Gouvernement annonçait une analyse et une éventuelle refonte du congé parental dans son programme gouvernemental pour la période de 2013 à 2018 présenté à la Chambre des députés le 10 décembre 2013. Il ressort du programme ce qui suit: „Le système du congé parental, entré en vigueur le 1^{er} mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs: la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse, le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des

périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation.

„Le congé paternel, le congé pour raisons familiales et le congé social devront être évalués et, le cas échéant, revus dans le but de réduire les inégalités entre les secteurs public et privé.

Dans le souci d'égalité entre femmes et hommes et afin de permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, des négociations seront entamées en vue d'analyser la possibilité d'un droit temporaire au travail à temps partiel.“

La nouvelle Ministre de la Famille et de l'Intégration, entrée en fonction en décembre 2013, n'a pas tardé à se lancer dans les discussions avec les partenaires sociaux pour entamer les travaux sur une réforme du congé parental. Ainsi, dès début avril 2014, elle a adressé un courrier aux organisations patronales et aux syndicats les plus représentatifs leur demandant d'introduire des propositions de refonte du système actuel, concernant notamment la question d'une éventuelle flexibilisation du congé parental. Des propositions ont été introduites et analysées. Parallèlement, le ministère a commandité un sondage sur le système actuel du congé parental, dont le résultat sera repris ci-dessous.

C'est finalement lors d'une réunion du Gouvernement avec les partenaires sociaux le 24 avril 2015 dont l'objectif était de faire le point sur les différents groupes de travail engagés depuis février 2015, que le Gouvernement a tranché sur ses intentions. Les détails de la réforme visée ont été présentés lors d'une conférence de presse par la Ministre de la Famille le 27 avril 2015. „Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle grâce à un congé parental plus flexible et mieux indemnisé“, tel est l'intitulé du résumé du communiqué de presse du Gouvernement. L'envergure qui se cache derrière ce titre est considérable, la réforme d'autant plus ambitieuse.

Concrètement, le „nouveau“ congé parental vise à répondre aux objectifs suivants:

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents;
- mieux répondre aux besoins des parents;
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances;
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.

La réforme discutée pendant plusieurs mois avec les partenaires sociaux et les diverses associations concernées prévoit, à côté d'une indemnisation en fonction du revenu, également une flexibilisation des périodes du congé parental, de même que d'autres améliorations au niveau des modalités du congé.

Avant de retracer en détail les diverses modifications prévues dans le présent projet de loi, il y a lieu de rappeler que la refonte du congé parental se situe dans un contexte plus général d'une nouvelle politique familiale poursuivie par le Gouvernement. En effet, différents éléments du changement de paradigme ont vu le jour avec la mise en vigueur de la première partie du „Zukunftspak“ et le projet de loi n° 6832 sur la réforme des prestations familiales, dans lesquels la volonté d'aboutir à une politique familiale cohérente et mieux adaptée aux besoins sociétaux actuels a été amplement développée et expliquée.

Si les intentions du Gouvernement s'annoncent ambitieuses, elles ne négligent toutefois pas de prendre en compte les réalités sociétales de nos jours. En effet, le Gouvernement souhaite offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en garantissant également aux deux parents de garder un lien avec leurs activités professionnelles.

Titre III – Modification des formes et de la durée du congé parental

Un changement des comportements dans la société a déjà eu lieu et les législations diverses sont souvent à la traîne de ces modifications. Le Gouvernement est convaincu de la nécessité d'une modernisation des conditions permettant aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle, familiale et privée. Le besoin d'une offre de congés parentaux plus flexibles liés à une indemnisation plus conséquente a été souligné dans un sondage que le Ministère de la Famille et de l'Intégration a réalisé en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres en février 2015 auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans, parents d'un ou de plusieurs enfants.

Ce sondage a contribué à une évaluation du dispositif du congé parental existant et à une orientation possible de la réforme du congé parental en vue de mieux cibler les besoins des familles et des enfants

en matière d'aménagement du temps de travail, de permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que de veiller à l'égalité entre hommes et femmes.

Les résultats du sondage, réalisé sur 1.019 personnes résidant au Luxembourg et 216 personnes travailleurs frontaliers, ont permis d'étudier les champs d'analyse suivants:

- la notoriété et le degré d'information sur l'existence du congé parental;
- les raisons de la prise ou non du congé parental;
- la disposition à prendre ou non le congé parental si la loi était réformée.

Les résultats de l'étude effectuée ont révélé que le dispositif du congé parental est bien connu des personnes sondées (85%) et qu'il constitue une mesure qui bénéficie équitablement aux deux parents. Dans la tranche d'âge de 35 à 39 ans, cette proportion atteint même les 90%.

Les parents qui n'ont pas eu recours au congé parental basaient leurs raisons principalement sur le volet financier et professionnel, mais également sur la durée du congé parental et son caractère inflexible.

Les résultats montrent que les personnes seraient plus disposées à prendre le congé parental s'il avait été marqué par plus de flexibilité et une attitude du patron plus favorable (43%), 57% des personnes y auraient eu recours dans tous les cas.

Parmi les répondants, pour le 1^{er} enfant, un congé parental de 6 ou 12 mois a été pris par 37% des répondants personnellement (dont 55% de femmes et 20% d'hommes) et 34% de leur conjoint y ont eu recours.

Pour le 2^e enfant, un congé parental de 6 ou 12 mois a été pris par 34% des répondants personnellement (dont 48% de femmes et 19% d'hommes) et 30% de leur conjoint y ont eu recours.

Par ailleurs, des résultats intéressants ont pu être dégagés de la question de savoir si les personnes interviewées regrettent de ne pas avoir pris le congé parental, 42% des personnes regrettent de ne pas avoir pris le congé parental dont 47% sont des hommes et 36% des femmes. Selon cette étude, les personnes seraient disposées à prendre un congé parental à la naissance de leur prochain enfant pour le bénéfice du lien avec l'enfant et le lien parent-enfant, pour s'occuper de l'enfant sans devoir quitter le travail ou de courir le risque de perdre leur emploi, pour obtenir une meilleure répartition des tâches dans le couple ainsi que pour garantir une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle.

Les objectifs de ce projet de loi sont sans aucun doute ambitieux. La réforme vise à encourager les deux parents à élever leur enfant, à être impliqués dans les soins et l'éducation de l'enfant. Sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, la pluralité des formes de congé parental proposées par le présent projet vise à inciter davantage les pères à interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants. Les changements sociétaux ont apporté un changement d'attitude auprès de nombreux pères qui considèrent davantage de moduler leur carrière à leur rôle de parent. C'est également dans ce contexte que la Ministre de la Famille et de l'Intégration a entamé des négociations avec l'ABBL pour faciliter la mise en oeuvre des dispositions du congé parental pour les parents ayant contracté des crédits immobiliers. Sur base volontaire, les banques peuvent ainsi proposer, suivant la situation particulière du demandeur, la suspension du remboursement d'un crédit immobilier pendant la durée d'un congé parental. Ce moratoire des remboursements pendant la durée du congé parental concerne uniquement les crédits immobiliers contractés à des fins d'habitation personnelle.

De tous les parents qui ont pris le congé parental à plein temps ou à temps partiel jusqu'en décembre 2014², seulement 20% des congés parentaux ont été pris par des hommes. Les raisons de la réticence des pères à utiliser le congé parental pourraient être expliquées par une durée du congé parental trop longue, des contraintes financières et la crainte d'un impact sur leur carrière et l'appréhension du dépassement des clichés.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le Luxembourg s'est fixé d'ici 2020 l'objectif d'atteindre un taux d'emploi des 20-64 ans de 73%. En 2014, ce taux est de 72,1%), donc très proche de l'objectif. Parmi les femmes actives et susceptibles d'avoir des enfants mineurs dans leur ménage, „*le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 49 est passé de 42,9% en 1983 à 76,5% en 2012. Le modèle du „single male breadwinner“*“, très populaire dans les années 1980 et 1990, est en déclin.“³ Même s'il subsiste un taux important de passage au travail à temps partiel chez les femmes après un congé de

2 Statistiques fournies par l'Inspection générale de la sécurité sociale

3 Regards sur l'emploi des femmes, Jean Ries, Statec, mars 2014

maternité ou parental, ce qui joue notamment sur l'écart en matière des salaires et est à l'origine de répercussions sur le niveau de la pension de vieillesse, les femmes offrent des compétences et qualifications qui représentent un enjeu majeur dans le monde du travail.

Le nouveau congé parental permet aux deux parents d'arrêter de travailler jusqu'à une durée de quatre ou de six mois chacun à temps plein ou de huit ou douze mois à temps partiel. Le premier congé parental devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil. Le deuxième congé parental pourra être pris jusqu'à l'âge de six ans de l'enfant. Une disposition particulière est introduite pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés. Ainsi, le congé parental peut être pris dans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

En plus, un congé parental stipulé &actionnable s'ajoute à ces modèles. Cette forme prévoit, pour une personne travaillant quarante heures par semaine auprès d'un même employeur, la possibilité de réduire son activité professionnelle de vingt pour cent par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts dans une période de vingt mois. Ces modalités exigent un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental. C'est justement cette forme de congé fractionné qui devrait sensibiliser davantage de parents – et surtout de pères – à avoir recours au congé parental et à apaiser les craintes par rapport à un impact négatif sur la carrière professionnelle.

Comme par le passé, l'employeur est obligé d'accepter un congé parental à plein temps. Il peut refuser un congé parental à mi-temps ou un congé fractionné, mais aura l'obligation de soumettre une proposition alternative. Chaque demandeur a ainsi le droit à un entretien avec l'employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé. Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de quatre ou de six mois.

Les flexibilisations prévues étant d'envergure, il sera certainement nécessaire de procéder à nouveau au bout de quelques années après la mise en vigueur à une évaluation du dispositif.

Titre IV – Indemnisation du congé parental

Les statistiques, analyses et sondages ont clairement montré que le congé parental est moins intéressant plus le revenu du demandeur potentiel est élevé. Etant donné que la réforme du Gouvernement entend augmenter „*la proportion des pères avant recours à cette prestation*“ et permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et familiale, le volet de l'indemnité est un élément clé pour atteindre ces objectifs. Voilà pourquoi les auteurs ont proposé de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental. L'indemnité de congé parental sera versée indépendamment du fait que le parent soit salarié ou non salarié.

La réforme du congé parental prévoit ainsi de remplacer l'indemnité forfaitaire accordée actuellement et s'élevant à 1.778,31 € par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 € par mois pour le congé à temps partiel par un réel revenu de remplacement, c'est-à-dire une indemnité calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental. Ce revenu est censé contribuer au maintien des conditions d'existence de la famille en cas de cessation temporaire, totale ou partielle, de l'activité professionnelle des parents pour les besoins de l'éducation de leurs enfants en bas âge.

Il s'agira d'un revenu de remplacement avec une limite inférieure de 1.922,96 € (montant du salaire social minimum non qualifié) et une limite supérieure de quelque 3.200 € par mois. Pour ce qui est de cette limite supérieure, elle est exprimée en ce sens dans le texte qu'il soit bien clair qu'elle évoluera de la même manière que tout autre salaire. Ainsi, le texte du présent projet fixe sa limite supérieure au salaire social minimum augmenté de deux tiers.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps de cent soixante-treize heures par mois. L'indemnité minimale par heure de congé parental équivaut ainsi au salaire social minimum. Elle est proratisée en fonction des heures de travail effectivement prestées. Avec la revalo-

risation de l'indemnité de congé parental, le Gouvernement veut apaiser les incidences financières du congé parental sur le ménage.

Avec le choix d'attribuer un revenu de remplacement au congé parental, à l'instar de celui qui existe pour d'autres catégories d'arrêt de travail temporaire (comme par exemple l'indemnité pécuniaire de maternité), l'indemnisation sort en plus de l'interminable problématique de la détermination des prestations à prendre en compte pour le calcul d'un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d'une prestation de même nature par enfant. L'indemnité de congé parental sera ainsi versée indépendamment des prestations familiales servies sur base de la législation nationale et européenne.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43. est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-43.** (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs.

- Peut prétendre au congé parental le parent, pour autant qu'il
- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;
 - est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale;
 - est détenteur de ce contrat de travail pendant toute la durée du congé parental;
 - n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
 - élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1 ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44, est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-44.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale à la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(6) Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43. cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1.

3° L'article L. 234-45. est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-45.** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

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

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

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.“

4° L'article L. 234-46. est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-46.** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

L'employeur et le salarié peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47. est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47.** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir

dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article 124-4.

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

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

6° L'article L. 234-48. est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48.** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.“

7° L'article L. 234-49. est abrogé.

8° L'article L. 234-56. prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental."

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental"

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires" et l'article est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29*bis* à 29*sexies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis* à 30*sexies* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par une indemnité de congé parental, désignée ci-après par „l'indemnité", qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

- a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- b) qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1 sous 4), 5) et 10) du présent Code;
- c) qu'il ait été affilié obligatoirement au même titre à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- d) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;
- e) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

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

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

4° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité" et l'article est remplacé comme suit:

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Toute modification du revenu professionnel implique le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont strictement inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas mise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29*bis*, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis*, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification

doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“ et l'article est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental."

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié comme suit:

„**Art. 1^{er}.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1 la est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale;“

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

Les articles 29bis à 29septies modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29bis.** (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs.

Peut prétendre au congé parental le parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;
- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

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

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

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n’est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d’absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l’agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n’est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d’un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu’après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

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

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

(8) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)⁶⁶

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs.

Peut prétendre au congé parental le parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;
- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;

2. congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

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

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

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30*sexies*.

Art. 30*quinquies*. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30*sexies*.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

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

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

(8) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30sexies. (abrogé)⁶⁶

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Dispositions abrogatoires et transitoires

Art. VIII. 1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

3° Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Mise en vigueur

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I.

Cet article regroupe les modifications apportées au Code du travail.

Point 1° – article L. 234-43.

Le libellé du paragraphe 1 prévoit de manière générale une augmentation de la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental peut être demandé. Cette limite est ainsi augmentée à six ans en cas de naissance d'un enfant ou à douze ans de l'enfant en cas d'adoption. L'adaptation de l'âge a entre autres été faite dans un souci de cohérence des politiques sociales et de l'éducation. L'âge de six ans correspond en principe à la fin du 1^{er} cycle de l'école fondamentale et c'est l'âge auquel l'enfant a droit à la première majoration d'âge en matière de prestations familiales. La réforme du congé parental se veut ainsi cohérente avec les réformes en cours dans le domaine de la petite enfance et la politique de continuation de l'offre dans les structures d'accueil et d'éducation des enfants. Au niveau de l'adoption, la limite d'âge a été élevée à douze ans de l'enfant. Cette faculté doit néanmoins être nuancée puisqu'elle s'applique aux parents adoptant un enfant plus âgé. Les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu priver le parent adoptant de son éventuel droit au congé parental en raison de la limite d'âge de six ans. C'est pourquoi qu'en cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Les conditions d'obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf celle relative à la domiciliation et de résidence au pays tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national. Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg. Les autres conditions d'obtention ont été maintenues inchangées ainsi que les exceptions prévues à l'article L. 234-43, alinéa 2. La condition d'être bénéficiaire de l'allocation familiale a également été abolie, puisqu'elle n'a eu aucune justification valable. Pour clarifier cependant le lien familial entre le parent et l'enfant, une définition de l'enfant ouvrant le droit au congé parental a été insérée dans le texte. Il s'agit en effet des enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs. Pour pouvoir prétendre au congé parental, il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la

naissance ou l'accueil ou y a été élevé avant le début du congé parental. Cette condition a été allégée dans le sens que le parent bénéficiaire du congé parental doit, pendant la durée du congé parental, élever son ou ses enfants dans son foyer et s'adonner à leur éducation.

Il a été de la volonté des auteurs de rendre le congé parental accessible aux personnes travaillant au moins dix heures par semaine. La condition d'avoir été occupé pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ainsi ramenée à seulement dix heures par semaine. Le libellé du premier tiret du paragraphe 1 a par conséquent été adapté à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui: nombreuses sont les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs. La faculté de prendre le congé parental doit ainsi rester une option pour les parents travaillant dans ce cas de figure. Néanmoins, cette ouverture nécessite la mise en place d'un cadre afin de permettre la gestion pratique de ces cas de congé parental et qui sera détaillé ci-dessous en relation avec le commentaire de l'article L. 234-44. Il est à noter que l'abaissement du nombre d'heures de travail à prester pour ouvrir droit au congé parental est cohérent par rapport aux mesures décidées dans le cadre du „Zukunftspak"⁴. Dans ce contexte, l'allocation d'éducation a été abrogée. Elle bénéficiait principalement à des personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle, alors que pour l'octroi du congé parental une affiliation obligatoire à titre d'une occupation professionnelle d'au moins vingt heures était exigée. Ainsi, l'abaissement du nombre d'heures élargit le cercle de ceux et celles qui, tout en gardant un lien avec une activité professionnelle, souhaitent interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant.

Dans le libellé du paragraphe 2, la terminologie a été alignée suivant les changements intervenus en matière de politique de l'emploi.

Point 2° – article L. 234-4.

Les formes de congé parental prévues par le dispositif de 1999 ont été maintenues et complétées par des formes de congé parental répondant davantage à l'évolution progressive des besoins des parents qui travaillent, d'une part, et celle des exigences du monde professionnel, d'autre part. La réforme du congé parental avec les formes de congé parental plus flexibles veut inciter surtout les pères à prendre leur congé parental et favoriser un meilleur partage des responsabilités des deux parents dans les soins et l'éducation de leur enfant.

L'article énumère dans les paragraphes 1 à 4 les différentes formes de congé parental qui s'offrent désormais aux parents en fonction de leur situation professionnelle. Les dispositions de base du congé parental de 1999 ont été maintenues, à savoir la possibilité de prendre le premier congé parental consécutif au congé maternité ou d'allaitement ou au congé d'accueil et le deuxième congé parental sur une durée de six ou de douze mois à mi-temps.

Afin de flexibiliser davantage le dispositif, plusieurs formes de congé parental sont dorénavant proposées aux parents. Le congé parental à temps plein peut ainsi être pris sur une durée de quatre ou de six mois. Les parents sont ainsi laissés libres dans leur choix de décider pendant quelle durée ils souhaitent interrompre leur carrière professionnelle. L'ajout de la période de quatre mois est celle préconisée par la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux au niveau européen sur le congé parental. A noter que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental sauf report possible pour le second congé pour les motifs énumérés limitativement à l'article L. 234-46 au paragraphe 3.

Le paragraphe 2 introduit la forme du congé parental fractionné dans notre droit national. Le congé parental fractionné, tant celui conduisant à la réduction de la durée hebdomadaire totale de travail effectivement presté que celui se répartissant sur quatre mois calendrier sur une période de vingt mois, peut être demandé par le parent, en accord avec l'employeur, s'il a été occupé pendant les douze mois précédant le début du congé parental à raison d'une tâche complète.

Le libellé du paragraphe 3 prévoit que le parent, occupé soit à mi-temps ou plus auprès d'un employeur, peut demander, toujours en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Les formes de congé parental à temps partiel vont de pair avec la réduction de moitié de la durée du temps de travail presté avant le congé parental.

Le paragraphe 4 règle le congé parental pour les parents cumulant plusieurs contrats de travail ou qui travaillent entre dix heures et dix-neuf heures par semaine. Les parents tombant sous l'application

⁴ Loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du paquet d'avenir – première partie (2015)

des présents paragraphes peuvent demander un congé de six mois ou de quatre mois par enfant sous réserve que tous les employeurs acquiescent à la demande de congé parental.

Le paragraphe 5 la durée de travail a été définie d'une façon neutre en renvoyant à la durée de travail figurant au contrat de travail du parent. Le deuxième alinéa du paragraphe fixe le contrôle de la durée de travail pour les congés des paragraphes 2 à 4 à la date de la demande.

Pour éviter qu'une modification de la durée de travail après présentation de la demande de congé parental ne conduise au refus du congé parental, il a été prévu deuxième contrôle au début du congé parental. En effet, si le parent ayant opté pour le congé fractionné travaille toujours à temps plein ou si la durée de travail hebdomadaire de celui ayant opté pour le congé à temps partiel est toujours comprise entre 20 et 40 heures, sa demande peut être acceptée. Si par contre ces conditions ne sont plus remplies, le parent n'est plus éligible pour la forme de congé parental choisie, mais il a toujours droit au congé parental à plein temps.

Le paragraphe 6 précise que le parent lié par un contrat d'apprentissage ne peut opter que pour le congé parental à temps plein de six mois. En effet, en raison de l'organisation scolaire, c'est la seule forme de congé parental adaptée aux parents apprentis.

Les paragraphes 7 et 8 n'appellent pas de commentaire.

Le paragraphe 9 vise à rendre opérationnelle la nouvelle forme de congé parental fractionné, ce tant pour l'employeur que pour le parent salarié. Il a été prévu, afin de permettre un maximum de transparence et de sécurité pour les deux parties, de déterminer les périodes de congé parental effectives dans un plan de congé parental à établir de commun accord entre l'employeur et le parent. A cet effet, le plan suivant lequel le droit au congé parental est utilisé doit être arrêté et signé en amont de la période de congé parental par les parties intéressées endéans le délai de quatre semaines à dater de la demande de congé parental de la part du parent. Afin de garantir au maximum le bon déroulement du congé parental fractionné pour le parent et l'employeur et de garantir une application sûre de cette disposition, des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Il a été expressément exclu que la forme de congé parental choisie et autorisée par la Caisse ne puisse être modifiée. Au cas où un plan de congé parental ne peut être établi faute d'accord de l'employeur, ce dernier est tenu d'en informer le parent dans un délai de deux semaines de la demande et de lui proposer au cours d'un entretien un plan de congé parental alternatif au précédent. Si aucun plan ne peut ainsi être arrêté, le parent peut opter, à son choix, pour le congé parental à temps plein de quatre ou de six mois.

Le tableau récapitulatif suivant reprend les formes de congé parental auxquelles les parents peuvent prétendre en fonction de leur situation professionnelle:

	<i>Durée de travail maximale</i>	<i>Durée de travail ≥ 20 et ≤ 40 hrs/semaine</i>	<i>Durée de travail ≥ 10 et ≤ 20 hrs/semaine</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois CP fractionné 1 jour par semaine pendant 20 mois CP fractionné 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	/

Point 3° – article L. 234-45.

L'obligation de prendre le premier congé parental consécutivement au congé de maternité/d'allaitement ou au congé d'accueil a été maintenue au paragraphe 1. Afin de faciliter la lecture du texte, ce congé parental a été qualifié de premier congé parental. Si le premier congé parental n'est pas pris consécu-

tivement au congé de maternité ou d'accueil, le droit à y prétendre est perdu. Une dérogation à cette disposition est prévue pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant dont il a la garde.

Si le droit au congé maternité ou au congé d'accueil n'est pas ouvert ou ne peut être pris, il est possible pour un parent de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Aux paragraphes 2 et 3, le formalisme qui entoure la demande pour le premier congé parental est resté inchangé. Il convient cependant de rappeler que l'employeur doit accorder la demande du parent pour le premier congé parental à temps plein sur une durée de quatre ou de six mois et l'employeur peut accorder le congé parental à temps partiel sur une durée de huit à douze mois.

Point 4° – article L. 234-46.

Le libellé du paragraphe 1 précise qu'un deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental. Il n'est dès lors pas possible de transférer son droit au congé parental à l'autre parent de l'enfant. Il en est de même pour le parent monoparental qui ne peut bénéficier que d'une fois d'un congé parental.

Comme la limite d'âge pour prendre le congé parental a été augmentée à six ans, le deuxième parent peut prendre le deuxième congé parental avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de six ans accomplis. En cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, à partir de la date du jugement d'adoption, avant que la limite d'âge de douze ans accomplis de l'enfant ne soit atteinte. La présente disposition allège le strict respect que le congé parental ne doit déjà être consommé pour moitié avant que l'âge maximal de l'enfant ne soit atteint.

La forme de présentation de la demande pour le droit au deuxième congé parental est restée inchangée. Tout comme pour le premier congé parental, l'employeur doit accorder la demande du parent pour le deuxième congé parental à temps plein sur une durée de quatre ou de six mois. L'employeur peut accorder le congé parental à temps partiel sur une durée de huit à douze mois ou le congé parental fractionné sur base du plan de congé parental dûment arrêté et signé par le parent et son employeur. Le délai pour notifier la demande à l'employeur pour le deuxième congé parental a été porté de six mois à quatre mois. Vu que l'article L. 234-47 prévoit que les deux parents peuvent dorénavant prendre leur congé parental ensemble, il s'est avéré nécessaire de réduire ce délai pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité de prendre son congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Laisser subsister le délai de six mois pour demander le deuxième congé parental aurait eu pour conséquence dans ce cas de figure que l'un des parents se voit imposer d'opérer un choix et d'introduire une demande de congé parental à un stade encore précoce de la grossesse.

Les paragraphes 3 et 4 n'appellent pas de commentaire supplémentaire.

Point 5° – article L. 234-47.

L'article précise les conditions générales pour toutes les formes de congé parental.

Ainsi les paragraphes 1 et 2 précisent que le droit au congé parental n'est ouvert qu'une seule fois pour un parent pour le même enfant et que le droit au congé parental ne peut être transféré à l'autre parent.

Au sens du présent article, les deux parents peuvent dorénavant prendre leur congé parental en même temps. La disposition interdisant cette possibilité a été supprimée du présent texte. Les auteurs ont ainsi suivi l'avis de la Commission européenne suivant laquelle cette restriction est susceptible de contredire le caractère individuel du droit au congé parental qui ne peut être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent. Aux yeux de la Commission, „une telle conditionnalité semble ainsi constituer une violation de la clause 2.1 de l'accord-cadre sur le congé parental, tel que mis en oeuvre par la directive 2010/18/UE.“ La réforme offre ainsi la possibilité aux parents de prendre le premier congé parental et le deuxième congé parental pour le même enfant conjointement. Dans la pratique, cela se traduit donc par la possibilité de s'investir auprès de l'enfant qui vient de naître pour une durée allant jusqu'à 15 mois (2 mois de congé maternité postnatal, 1 mois de congé allaitement, 2 fois congé parental de six mois à plein temps).

Les paragraphes suivants du présent article restent inchangés dans leur portée. Il convient cependant de noter qu'une précision a été apportée au paragraphe (5) pour tenir compte de la nouvelle forme de

congé parental fractionné. Le congé parental fractionné conduit à une suspension proportionnelle du contrat de travail en fonction de la forme choisie.

Point 6° – article L. 234-48.

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Point 7° – article L. 234-56.

Cet article relatif au congé d'accueil a été modifié pour le faire harmoniser aux nouvelles dispositions en matière de congé parental. Ainsi, le congé d'accueil peut être accordé en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans. Tel qu'il a déjà été indiqué sous le commentaire relatif à l'article L. 234-43 ci-dessus, la limite d'âge pour pouvoir prétendre au congé parental a été augmentée aux douze ans de l'enfant en cas d'adoption. Outre l'augmentation de la limite d'âge de l'enfant adopté pour pouvoir prétendre au congé d'accueil, les dispositions de l'article ont été formulées de manière neutre sur le plan du genre. Au deuxième alinéa du paragraphe 1 il a été prévu que les parents désignent d'un commun accord celui qui bénéficie du congé d'accueil.

Le paragraphe 2 a été complété en ce qu'il exclut désormais du bénéficiaire du congé d'accueil l'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire.

Article II.

Cet article regroupe les modifications apportées au Code de la sécurité sociale.

Point 1° – article 240 point 10).

Le basculement de l'indemnité forfaitaire vers une indemnité de congé parental qualifiée de revenu de remplacement implique que l'indemnité soit désormais soumise aux charges fiscales et sociales. L'ajout au point 10) de l'article 240 implique donc que le bénéficiaire de l'indemnité de congé parental paiera lui-même la part salariale des cotisations d'assurance pension.

Point 2°

L'intitulé du livre IV du Code de la sécurité sociale a été complété par l'ajout des mots „et indemnité de congé parental“ ceci afin de tenir compte de la nature différente des prestations familiales et de la nouvelle indemnité de congé parental. Suivant une jurisprudence constante de la CJUE, les prestations familiales sont destinées à couvrir les frais liés aux besoins des enfants et sont attribuées sans distinction de condition de ressources ou de fortune et ne sont pas liées à l'activité professionnelle ou non des parents. Les prestations familiales sont accordées suivant des critères d'âge et en fonction du nombre des enfants. La nouvelle indemnité de congé parental ne peut quant à elle plus être qualifiée de prestation familiale. Constituant désormais un revenu de remplacement, elle vient compenser la perte de revenu due à la cessation totale ou partielle de l'activité professionnelle du parent pendant la période où le parent s'adonne à l'éducation et aux besoins de son enfant. Elle vise ainsi à contribuer au maintien des conditions d'existence des parents. Le montant de l'indemnité se base sur le revenu cotisable au titre de l'assurance pension avant l'interruption professionnelle et ce indépendamment du nombre d'enfants ou de leur âge.

Point 3° – articles 306 à 308.

Les articles 306 à 308 seront chacun munis d'un intitulé pour faciliter la lisibilité du texte.

Les statistiques, analyses et sondages ont clairement montré que le congé parental est moins intéressant plus le revenu du demandeur potentiel est élevé. Etant donné que la réforme du Gouvernement entend augmenter „la proportion des pères ayant recours à cette prestation“ et permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et familiale, le volet de l'indemnité est un élément clé pour atteindre ces objectifs. Voilà pourquoi les auteurs ont proposé de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental. L'indemnité de congé parental sera versée indépendamment du fait que le parent soit salarié ou non salarié.

Les auteurs ont ainsi suivi l'avis du Conseil d'Etat du 30 avril 2004 qui suggérait déjà de faire de l'indemnité forfaitaire une indemnité pouvant être qualifiée de réel revenu de remplacement venant compenser la perte de revenu en raison de la réduction du temps de travail du parent qui s'adonne

pendant la durée du congé parental à l'éducation de son enfant. Cette approche vise également à permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue rendant superflu les divers mécanismes pour combler les lacunes dues à l'éducation d'enfants. Avec la revalorisation de l'indemnité de congé parental et le fait que l'impact financier sur les finances du ménage soit ainsi apaisé, le Gouvernement espère un effet de cascades positif pour les femmes. Si les pères assument davantage de responsabilité dans l'éducation des enfants on peut en déduire qu'il est plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner dans leur emploi et de maintenir le même niveau de salaire. Il est cependant à préciser que le droit à l'indemnité de congé parental n'est ouvert que si les conditions énumérées à l'article L. 234-43 du Code du travail sont remplies.

L'indemnité de congé parental sera calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Le mode de calcul a ainsi été calqué sur celui de l'indemnité compensatoire en matière de reclassement interne et externe. Ce choix a été opéré car il constitue une importante simplification administrative et permet à la Caisse d'utiliser une chaîne informatique récente pour calculer et liquider rapidement le revenu de remplacement au bénéficiaire de l'indemnité. En outre, cette façon de procéder permet une opérationnalisation à suffisamment court terme pour le Centre commun de la sécurité sociale et la Caisse pour l'avenir des enfants.

Comme l'indemnité de congé parental est désormais calculée sur base du revenu cotisable au titre de l'assurance pension, le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 1) du Code de la sécurité sociale. Le paiement de l'indemnité de congé parental au bénéficiaire du droit incombera in fine cependant à la Caisse.

Des limites inférieures et supérieures de l'indemnité de congé parental ont été fixées pour un contrat plein temps, à savoir une limite inférieure équivalente au salaire social minimum non qualifié et une limite supérieure qui ne saurait dépasser les cinq tiers du salaire social minimum. Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps de cent soixante-treize heures par mois.

A l'instar des autres revenus de remplacement, l'indemnité de congé parental est soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse, et la part salariale est à charge du parent. Elle sera également prise en considération ultérieurement lors du calcul de la pension. Dans ce contexte, il y a lieu de préciser que le dispositif des „baby years“ n'a aucune influence sur le nouveau système du revenu de remplacement que constituera l'indemnité de congé parental: ce dispositif, initialement conçu pour parfaire des carrières d'assurance pension, reste maintenu et pourra être demandé par le ou les parents qui répondent aux conditions prévues par la législation en vigueur.

L'indemnité est également soumise à l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires. Les seuils minimum et maximum évoluent avec le salaire social minimum horaire qui lui subit un ajustement périodique. Il n'y a dès lors pas lieu de préciser davantage une revalorisation de l'indemnité de congé parental dans le texte.

L'indemnité de congé parental ne sera pas mise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Finalement, pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse, qui est, suivant la forme de congé parental choisie, accompagnée du plan de congé parental dûment arrêté et signé par le salarié et l'employeur.

Article III.

L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié pour faire harmoniser les dispositions à celles en matière de congé parental. Ainsi, le congé d'accueil peut être accordé en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans. Tel qu'il a déjà été indiqué sous le commentaire relatif à l'article 1^{er} ci-dessus, la limite d'âge pour pouvoir prétendre au congé parental a été augmentée aux douze ans de l'enfant en cas d'adoption. Outre l'augmentation de la limite d'âge de l'enfant adopté pour pouvoir prétendre au congé d'accueil, les dispositions de l'article ont été formulées de manière neutre sur le plan du genre. Au deuxième alinéa du paragraphe 1 il a été prévu que les parents désignent d'un commun accord celui qui bénéficie du congé d'accueil.

Le paragraphe 2 a été complété en ce qu'il exclut désormais du bénéficiaire du congé d'accueil l'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire.

Article IV.

L'article regroupe les modifications apportées à la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

La modification au niveau de l'article 11 au numéro 1a et de l'article 95a de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est opérée pour permettre une mise en concordance des dispositions fiscales avec celles relatives à la sécurité sociale. Comme le présent projet remplace l'ancienne indemnité forfaitaire à un réel revenu de remplacement, ce dernier se substitue à un salaire imposable. Cette modification prévoit en conséquence la soumission à l'impôt de l'indemnité de congé parental payée par la Caisse pour l'avenir des enfants. L'article 11 au numéro 1a est ainsi complété d'une lettre e) et parallèlement l'article 95a est complété d'une lettre d) visant précisément l'indemnité de congé parental de l'article 306, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale.

Article V.

Les modifications des articles 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont opérées pour permettre une mise en concordance des dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires de l'Etat avec celles relatives de la présente loi.

Article VI.

Les modifications des articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont opérées pour permettre une mise en concordance des dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires communaux avec celles relatives de la présente loi.

Article VII.

Il a lieu de modifier le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail. Ce point vise désormais uniquement les dispositions relatives au congé pour raisons familiales subsistant dans la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, à savoir les articles 13 à 18 de ladite loi.

Article VIII. Dispositions abrogatoires et transitoires

Point 1°

Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés au vu de leur intégration dans le Code de la sécurité sociale dans le livre IV intitulé „Prestations familiales“ par la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique.

Points 2° et 3°

Il est nécessaire de prévoir des dispositions qui permettent de déterminer à quel moment un parent qui demande un congé parental tombe sous l'ancienne ou la nouvelle législation. En raison des délais à respecter pour l'introduction d'une demande de congé parental auprès de l'employeur (2 mois avant le début du congé de maternité pour le 1^{er} congé parental, 4 mois avant le début du 2^e congé parental), les auteurs du projet de loi ont arrêté comme point de départ pour l'application des dispositions nouvelles, les demandes qui sont introduites à la Caisse après l'entrée en vigueur de la loi. Concrètement, si une demande pour le congé parental est introduite avant le vote de la loi pour un congé parental, mais dont le début du congé parental se situe plus tard, les anciennes dispositions continuent à s'appliquer. Par ailleurs, il y a lieu de prévoir des dispositions anti-cumul pour les parents qui ont déjà bénéficié du congé parental sous l'ancien régime, de même que pour ceux qui, pour le même enfant, ont bénéficié de l'allocation d'éducation qui existait jusqu'au 1^{er} juin 2015 ou d'une prestation étrangère de même nature.

Point 4°

Lors de l'introduction du congé parental, l'indemnité forfaitaire a été déterminée par le montant correspondant à l'ancienne allocation d'éducation. Elle n'était aucunement liée au salaire social mini-

mum qu'elle dépassait pendant de nombreuses années. Actuellement, le montant brut du salaire social minimum s'élève à 1.922,96 euros, le montant brut de l'indemnité forfaitaire de congé parental est de 1.778,31 euros. L'intention de faire de l'indemnité un véritable revenu de remplacement présente certainement des avantages pour la plus grande majorité des bénéficiaires, mais risque de pénaliser la catégorie de personnes touchant le salaire social minimum non qualifié ou un salaire sensiblement supérieur par rapport à leur situation sous l'égide de la législation actuelle. En effet, le futur revenu de remplacement sera soumis aux charges et cotisations sociales, de sorte que le montant net imposable à toucher dans ces cas ne s'élèverait à 1.695,51 euros. L'indemnité forfaitaire actuelle, après déduction des cotisations d'assurance maladie et d'assurance dépendance, s'élève à 1.710,35 euros nets. Cette différence devrait être absorbée soit au prochain relèvement du niveau du salaire social minimum, soit dans le cadre de la prochaine adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré du coût de la vie. Jusqu'à cette échéance, il y a lieu de garantir à la catégorie de personnes touchant le salaire social minimum non qualifié ou un salaire sensiblement supérieur le montant actuel de l'indemnité de congé parental qui se situe à 11,2159 euros par heure.

Article IX. Mise en vigueur

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

*

FICHE FINANCIERE

Description de l'estimation de l'impact financier

Mesures prises en compte dans l'estimation de l'impact financier de la réforme du congé parental:

- La durée du congé parental (CP) ne se limite plus à 12 mois pour le CP mi-temps respectivement à 6 mois pour le CP temps plein, mais peut être de 12 mois ou de 8 mois pour le CP à mi-temps et de 6 mois ou de 4 mois pour le CP à temps plein.
- L'indemnité de congé parental n'est plus une indemnité forfaitaire fixe de 1.778,31 EUR pour le CP temps plein et de 889,15 EUR pour le CP mi-temps mais devient une indemnité variable en fonction de la rémunération antérieure avec comme montant minimal le salaire social minimum et comme montant maximal 3.200 EUR brut. Ces montants sont mis en compte pour une activité de 100% et réduits en fonction du pourcentage d'activité réelle.
- La Caisse prend en charge la part employeur des cotisations pour l'assurance maladie et pour l'assurance pension (actuellement pris en charge par l'Etat sur base d'une indemnité forfaitaire fixe).
- L'indemnité de congé parental est soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux de droit commun.

Référentiel

Les projections reprises ci-après s'appuient sur l'hypothèse d'évolution du nombre de bénéficiaires du congé parental retenue par la Caisse dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016 ainsi que sur l'hypothèse d'évolution de l'échelle mobile des salaires sur laquelle se base le budget de l'Etat pluriannuel 2015-2019. Toutefois, les montants présentés peuvent légèrement différer de ceux repris dans le budget de l'Etat 2016 ou dans le décompte de la Caisse dû au fait que le montant de l'indemnité de congé parental relatif à l'année 2014 ainsi que les projections qui en découlent n'ont pas été établis sur base des congés observés au cours de l'année mais sur base des congés ayant pris fin au cours de l'année.

Le coût supplémentaire à charge du budget de l'Etat, induit par le nouveau mode de calcul de l'indemnité de congé parental, correspond au coût supplémentaire que devra supporter la Caisse, diminué des cotisations pour l'assurance pension dues au titre du congé parental prises en charge par l'Etat dans le système actuel.

A noter que le coût supplémentaire estimé ne tient pas compte des recettes fiscales résultant du fait que l'indemnité de congé parental sera soumise aux prélèvements fiscaux. Le coût supplémentaire engendré ne se répercutera ainsi pas de manière intégrale sur le budget de l'Etat.

L'estimation de l'impact financier, telle que reprise dans les tableaux qui suivent, repose sur l'hypothèse que 50% des salariés prenant un CP temps plein optent pour la durée de 4 mois et que 50% des salariés prenant un CP mi-temps optent pour la durée de 8 mois.

Scénario 1 *Les nouvelles dispositions ne vont pas générer d'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016.*

	<i>Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)</i>
2016	15,6
2017	17,0
2018	18,6
2019	21,4

Scénario 2 *Les nouvelles dispositions génèrent une augmentation de 10% du nombre de bénéficiaires du congé parental à temps plein (durée de 4 mois ou de 6 mois) par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016.*

	<i>Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)</i>
2016	22,4
2017	24,2
2018	25,9
2019	28,9

*

FICHE D’EVALUATION D’IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	<p>Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le Code du travail; 2. le Code de la sécurité sociale; 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d’accueil; 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu; 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat; 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d’un Code du Travail.
Ministère initiateur:	Ministère de la Famille et de l’Intégration
Auteur(s):	Myriam Schanck (CNPF) – Isabelle Heuertz (MFIGR)
Tél:	47 71 53-912 – 247-83622
Courriel:	mschanck@secu.lu – isabelle.heuertz@fm.etat.lu
Objectif(s) du projet:	<p>La réforme du congé parental vise à répondre aux objectifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle; • créer une relation solide entre l’enfant et ses parents; • mieux répondre aux besoins des parents; • augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l’égalité des chances; • augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. <p>En vue de réaliser ces objectifs, l’avant-projet de loi vise la flexibilisation des formes de congé parental auxquelles peuvent prétendre les parents en raison de la naissance ou de l’adoption d’un ou de plusieurs enfants. Ensuite, une augmentation de l’âge des enfants ouvrant droit au congé parental a été introduite. Il devient ainsi possible de pouvoir prétendre au droit au congé parental tant que l’enfant n’a pas six ans accomplis ou douze ans en cas d’adoption.</p> <p>Finalement, l’indemnité de congé parental, actuellement forfaitaire, deviendra un réel revenu de remplacement au prorata du revenu professionnel perdu par le parent bénéficiaire du congé parental et plafonné à un certain seuil déterminé.</p>
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	<p>Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Economie sociale et solidaire</p> <p>Ministère de la Sécurité sociale</p> <p>Ministère des Finances</p> <p>Ministère de la Fonction publique</p> <p>Ministère de l’Intérieur</p> <p>Ministère de l’Education nationale, de l’Enfance et de la Jeunesse</p>
Date:	14.12.2015

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles: Organisations syndicales et patronales
 Remarques/Observations:
2. Destinataires du projet:
 – Entreprises/Professions libérales: Oui Non
 – Citoyens: Oui Non
 – Administrations: Oui Non
3. Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)
 Remarques/Observations:
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
 Remarques/Observations:
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
 Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
 Caisse pour l'avenir des enfants --> Centre commun de la sécurité sociale (signalétique), RNPP
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?

1 N.a.: non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8. Le projet prévoit-il:
- une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui Non N.a.
- Si oui, laquelle:
Informations détenues par la Caisse pour l'avenir des enfants sur les prestations familiales
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui Non N.a.
- Si non, pourquoi?
11. Le projet contribue-t-il en général à une:
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
- Remarques/Observations:
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui Non
- Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système?
Centre commun de la sécurité sociale à l'entrée en vigueur de la loi.
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
- Si oui, lequel?
Formation interne sur les nouvelles dispositions législatives et le mode de calcul de l'indemnité
Remarques/Observations:

Egalité des chances

15. Le projet est-il:
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière:
Les nouvelles dispositions ont pour objectif de:
- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
 - créer une relation solide entre enfant et parents;
 - mieux répondre aux besoins des parents;
 - augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l'égalité des chances
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez pourquoi:
- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière:

16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

5 Article 15, paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

6 Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/01

N° 6935¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(16.3.2016)

Par lettre en date du 13 janvier 2016, Madame, Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet élargé.

1. Le projet de loi a pour objet de réformer le congé parental afin de le rendre plus attrayant pour les parents et de tenir compte de la jurisprudence européenne.

2. Au moment de son introduction dans notre législation, le congé parental était appelé à satisfaire une finalité de marché du travail, d'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle et d'égalité de chances entre hommes et femmes.

3. Le „nouveau“ congé parental tel que proposé par les auteurs du présent projet de loi, vise à répondre aux objectifs suivants:

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents;
- répondre mieux aux besoins des parents;
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances;
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.

4. La CSL a retracé l'évolution du dispositif législatif relatif au congé parental. Cet historique figure en annexe du présent avis.

5. La CSL tient à relever et à commenter dans son avis les principales disparités entre la législation actuelle relative au congé parental et la version future telle que proposée. Les modifications relevées dans la nouvelle version du texte de loi sont marquées ci-après en couleur rouge.

LES TRAITS CARACTERISTIQUES DU CONGE PARENTAL

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
– Chaque parent a un droit individuel à un congé parental.	– Chaque parent a un droit individuel à un congé parental.
– Le congé parental est uniquement accordé sur demande.	– Le congé parental est uniquement accordé sur demande.
– L’employeur est en principe obligé d’accorder un congé parental demandé conformément aux conditions légales.	– L’employeur est en principe obligé d’accorder un congé parental demandé conformément aux conditions légales.
– Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.	– Il existera dorénavant 3 formules différentes de congé parental.
– Le congé parental doit en principe être pris successivement par les deux parents.	– Le congé parental ne doit pas forcément être pris successivement par les 2 parents, ceux-ci pouvant désormais être ensemble en congé parental.
– Le congé parental n’est pas transférable d’un parent à l’autre parent.	– Le CP n’est pas transférable à l’autre parent.

6. En ce qui concerne les traits caractéristiques du congé parental, deux grandes nouveautés sont à relever:

- Le principe que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacé par un système à trois formules qui a l’avantage de permettre à un certain nombre de salariés de bénéficier de plus de souplesse lors de la prise d’un congé parental.
- Désormais les deux parents pourront être à la même période en congé parental, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

7. La CSL approuve quant au principe ces nouvelles souplesses.

*

LES CONDITIONS D’OBTENTION DU CONGE PARENTAL

La situation familiale du demandeur

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
Le demandeur est parent d’un enfant de moins de 5 ans pour lequel sont versées des allocations familiales.	Le demandeur est parent d’un enfant de moins de 6 ans, voir de moins de 12 ans accomplis en cas d’adoption.
Le demandeur doit élever l’enfant dans son foyer depuis la naissance/accueil (1 ^{er} CP) et pendant les 6 mois précédant le début du 2 ^{ème} CP, ainsi que se consacrer principalement à l’éducation de l’enfant durant tout le CP.	Le demandeur doit élever l’enfant dans son foyer et se consacrer principalement à l’éducation de l’enfant durant le CP. Elever l’enfant dans son foyer et l’éduquer durant toute la durée du CP sera désormais suffisant.
Le demandeur doit avoir son domicile et résider de façon continue au Luxembourg ou dans un autre Etat de l’Union européenne.	La condition relative au domicile et à la résidence de façon continue au Luxembourg ou dans un autre Etat de l’Union européenne est supprimée.

8. Le projet de loi augmente la limite d’âge de l’enfant pour lequel un congé parental peut être demandé de 5 à 6 ans et, en ce qui concerne un enfant adopté, elle est même poussée à 12 ans. Il s’agit d’aligner cette limite d’âge aux politiques sociales et de l’éducation.

9. La CSL se demande s'il ne serait pas judicieux d'allonger la limite d'âge de 5 ans à 12 ans de manière générale. Le parallélisme avec la politique sociale et de l'éducation serait ainsi toujours donné dans la mesure où les mesures dans ces domaines sont réservées aux enfants jusqu'à l'âge de 12 ans. Eu égard aux nouvelles formules plus flexibles de congé parental, permettant aux parents notamment aussi de diminuer leur temps de travail pendant une certaine période, dans un certain nombre de cas, les parents pourraient avoir recours au congé parental pour leur enfant déjà plus âgé, mais qui aurait par exemple un besoin particulier d'encadrement, que ce soit au niveau scolaire, médical ou autre.

Notons que la directive congé parental permet aux Etats membres de prévoir des dispositions plus favorables (clause 8) en ce qui concerne la limite d'âge.

10. Le projet de loi supprime la condition relative au versement des allocations familiales au motif qu'elle n'aurait pas de véritable justification.

11. La condition relative au domicile du parent demandeur est abolie, alors qu'elle serait contraire aux règles de droit européennes.

12. La condition relative à la cohabitation avec l'enfant et le fait de l'élever dans son foyer est aussi allégée: désormais il sera suffisant de remplir cette condition pendant toute la durée du congé parental.

La CSL approuve cette dernière souplesse apportée par le projet de loi. Plus de salariés vivant séparés de l'autre parent pourront ainsi profiter d'un congé parental. Cette disposition aidera aussi à responsabiliser les parents séparés face à leur enfant commun.

La situation professionnelle du demandeur salarié

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
Le demandeur doit être occupé sur un lieu de travail au Luxembourg au moment de la naissance/accueil (adoption) de l'enfant, ainsi que pendant au moins 12 mois précédant le début du CP.	La condition relative au lieu de travail situé au Luxembourg est supprimée.
Il doit être occupé depuis 12 mois au moins avant le début du CP auprès d'un même employeur.	Le parent demandeur doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine.
Son employeur doit être établi au Luxembourg.	La condition relative à l'établissement de l'employeur au Luxembourg est supprimée.
La durée de travail mensuelle du demandeur doit être au moins égale à la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise.	La durée de travail mensuelle du demandeur est d'au moins 10 heures par semaine (auprès d'un ou plusieurs employeurs).
Son contrat de travail doit être maintenu pendant toute la durée du CP.	Son contrat de travail doit être maintenu pendant toute la durée du CP.
Il est affilié obligatoirement et de manière continue au moment de la naissance/accueil de l'enfant, pendant les 12 mois précédant le CP, et pendant toute la durée du CP à la sécurité sociale luxembourgeoise.	Il est affilié obligatoirement et de manière continue au moment de la naissance/accueil de l'enfant, pendant les 12 mois précédant le CP à la sécurité sociale luxembourgeoise.

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
Le demandeur n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.	Le demandeur n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de 20% par semaine pendant 20 mois soit sur 4 périodes d'1 mois pendant une période maximale de 20 mois.

13. Notons en ce qui concerne la dernière condition, l'ajoute pratiquée par le projet de loi et qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur, s'explique par les nouvelles formules de congé parental proposées (voir ci-après).

14. La CSL estime que l'article L. 234-43 (1) al 2 premier tiret qui dispose „Le parent demandeur doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine.“ n'est pas clair.

Le lecteur ne comprend pas si la durée de travail minimale de 10 heures par semaine s'entend par employeur ou s'il peut s'agir du cumul du nombre d'heures de travail auprès de plusieurs employeurs.

Seul le tableau inséré à la page 38 du projet de loi semble éclaircir l'intention des auteurs du projet de loi: si le salarié cumule au moins 10 heures de travail hebdomadaires, tout employeur confondu, alors il devrait remplir la condition légale et avoir droit à un congé parental. Notons néanmoins que le commentaire des articles du projet de loi précise à la page 37 que si le salarié cumule des emplois auprès de plusieurs employeurs, alors il ne pourra prendre un congé parental que de l'accord de tous ses employeurs. La CSL n'est pas d'accord avec cette modalité (voir son commentaire sous le point 20).

En tout état de cause la CSL propose la formulation suivante pour l'article L. 234-43 (1) al 2 premier tiret: „Le parent demandeur doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine auprès d'un ou de plusieurs employeurs“.

15. Alors que l'actuel article L. 234-43 du Code du travail vise aussi les apprentis, il en est autrement de l'article L. 234-43 version projet de loi. La CSL estime que cet article doit être adapté pour couvrir aussi les apprentis.

16. La suppression des conditions relatives au lieu de travail et de l'établissement de l'employeur situé au Luxembourg serait nécessaire pour des raisons de contrariété aux règles de droit européennes. Seul le critère de l'affiliation pendant 12 mois à la sécurité sociale nationale serait acceptable du point de vue du droit européen.

17. La baisse du seuil de durée de travail minimale de 20 heures par semaine à 10 heures par semaine s'explique par la volonté des auteurs du projet de faire bénéficier plus de personnes actives d'un congé parental et d'adapter la législation aux réalités du monde du travail.

La CSL approuve cette mesure, estime néanmoins que le texte de loi proposé mérite d'être rédigé de manière plus claire. En effet, il n'est pas facile de comprendre si le texte doit être interprété dans le sens où le salarié doit travailler au moins 10 heures par semaine auprès d'un même employeur ou si les 10 heures par semaine au moins peuvent être le résultat d'un cumul

de plusieurs emplois. La CSL interprète le texte dans le sens de la dernière version. Le commentaire des articles du projet de loi semble confirmer cette interprétation.

D’où la proposition que la CSL formule au point 14 ci-avant.

18. La CSL tient encore à relever que la condition relative à l’affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise soulève la question de l’inégalité de traitement qui touche des travailleurs frontaliers et immigrés qui viennent travailler au Luxembourg après la naissance de leur enfant.

19. Pour finir, il y a lieu de soulever la problématique des travailleurs intérimaires. Ces personnes sont d’office exclues du droit au congé parental.

Le législateur devrait prévoir un régime spécifique de congé parental adapté à la législation „travail intérimaire“.

Une législation „congé parental“ qui exclut de manière systématique les travailleurs intérimaires, semble en effet peu compatible avec des considérations d’égalité de traitement.

Le législateur national devrait en tout état de cause revoir les règles légales relatives au travail intérimaire, la loi réservant de manière générale un statut très précaire à ces personnes. Il faudrait revoir le statut global de ces personnes.

*

LA DUREE DU CONGE PARENTAL ET LES DIFFERENTES FORMULES POSSIBLES

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
<p>Deux formules: Chaque parent qui remplit les conditions légales d’obtention, a droit à</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un congé à plein temps de 6 mois ou 2. de l’accord de l’employeur, un congé parental de 12 mois à temps partiel. 	<p>Trois nouvelles formules:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>CP plein temps de 4 ou 6 mois</u> Chaque parent, remplissant les conditions d’obtention légales (<i>dont celle de travailler au moins 10 heures par semaine</i>) a droit à un CP à plein temps de 4 ou 6 mois 2. <u>CP fractionné</u> Chaque parent travaillant à plein temps auprès d’un employeur pendant au moins 12 mois, de l’accord de son employeur, a droit à ou bien: <ul style="list-style-type: none"> – CP fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de 20% par semaine pendant 20 mois; – CP fractionné sur 4 périodes d’1 mois pendant une période maximale de 20 mois 3. <u>CP temps partiel</u> Chaque parent travaillant au moins à mi-temps auprès d’un employeur, de l’accord de son employeur, a droit à un CP à temps partiel de 8 ou de 12 mois. Dans ce cas, l’activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le CP.
<p>Le parent apprenti a les mêmes droits que le parent salarié.</p>	<p>Le parent détenteur d’un contrat d’apprentissage ne peut prétendre qu’à un CP de 6 mois à temps plein.</p>

20. La CSL estime que le texte de loi proposé manque de clarté en ce qui concerne l’apprenti. Il est insuffisant de préciser à l’endroit du futur article L. 234-44 que l’apprenti aura droit à la formule du congé parental à plein temps. Les conditions d’octroi du congé parental pour ces

personnes doivent ressortir clairement de l'article L. 234-43 de la future loi, ce qui n'est pas le cas au vu du libellé actuel du projet de loi qui ne fait que se référer à la situation d'un salarié, sans parler de l'apprenti.

21. La CSL approuve les nouvelles formules proposées par le projet de loi dans la mesure où elles apportent une flexibilité nouvelle, inconnue jusque-là. Se pose néanmoins la question de la base de calcul justifiant les 20 mois de la formule n° 2? Ces 20 mois correspondent approximativement à une durée de 4 mois et non de 6 mois. Tout comme pour les deux autres formules, celle-ci devrait aussi permettre au salarié de choisir entre 20 semaines et 30 semaines (correspondant à environ 6 mois).

22. Néanmoins la CSL est d'avis que, du fait que le salarié aura besoin de l'accord de son employeur pour pouvoir recourir aux formules 2 ou 3, celles-ci risquent de ne pas être beaucoup utilisées. Ce qui va mettre en échec la réforme.

La CSL demande par conséquent un réel droit pour les salariés en ce qui concerne les formules 2 et 3, tout en prévoyant dans des cas limités, à fixer par la loi, un droit de refus pour l'employeur.

Tout refus de la part d'un employeur devrait ainsi être motivé par rapport aux motifs de refus organisés par la loi. Uniquement des raisons objectives devraient pouvoir justifier un refus. Un droit de recours devrait aussi être organisé par le texte de loi. Ce droit de recours pourrait être exercé auprès de la Commission de médiation instituée par la réforme sur le dialogue social à l'article L. 417-3 du Code du travail.

23. En ce qui concerne la nouvelle formule n° 2 proposée par le projet de loi: le projet de loi prévoit qu'un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives, doit être arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord doit s'étendre sur toute la période du congé parental arrêté.

Le plan de congé parental ne deviendra ensuite effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il devra en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien l'employeur devra motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental à temps plein suivant son choix de six mois ou de quatre mois.

La CSL estime que le parent demandeur doit avoir la possibilité de renoncer à tout moment à une demande relative à la formule 2 et d'opter pour une des deux autres formules. Le projet de loi devrait prévoir cette possibilité.

24. En ce qui concerne la formule 1: le commentaire des articles précise que le parent qui cumule plusieurs contrats pour une durée de travail entre 10 et 19 heures par semaine, seule la formule 1 sera accessible et encore de l'accord de tous les employeurs s'il y en a plusieurs.

La CSL tient à relever que la condition de l'accord de tous les employeurs ne ressort pas du tout de l'article L. 234-44(4).

La CSL demande aux auteurs du projet de redresser le commentaire des articles du projet de loi. Cela doit être un vrai droit pour les salariés concernés de pouvoir prendre un „congé parental-formule temps plein“ qui est la seule formule de congé parental qui leur soit ouverte.

25. En ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel: Pourquoi exiger que leur durée de travail soit d'au moins 20 heures par semaine auprès d'un même employeur? Une personne qui cumule deux emplois à mi-temps et qui voudrait en réduire chacun de la moitié devrait aussi pouvoir recourir à la formule n° 3.

26. La CSL doit encore rendre attentive à un problème qui se pose et qui risque de se poser encore plus en raison de la formule 2 „Congé fractionné“: un parent qui entend prendre son congé parental pour un enfant déjà inscrit dans une structure d'accueil, doit maintenir le contrat avec cette structure afin de ne pas risquer de perdre la place de son enfant. Ceci engendre des frais importants pour ce parent. Si le parent n'a pas les moyens de ce faire (ce qui est le cas de la plupart des parents qui prennent un congé parental), alors il va perdre la place de son enfant dans la structure d'accueil.

L'Etat devrait remédier à ce problème lors de la signature des conventions avec les différentes structures d'accueil en prévoyant des solutions concrètes assurant le maintien des places des enfants quittant temporairement les structures d'accueil.

*

LA NOTION DE DUREE DU TRAVAIL

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.	Le droit aux formules 2 et 3 du CP dépend de la durée de travail déterminée à la date de la demande de CP. En cas de changement de la durée de travail applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, devrait alors être pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Désormais un changement de durée de travail opéré après la date de la demande du congé parental est pris en compte pour la détermination du droit au congé parental.

27. L'article L. 234-44 (5) paragraphe 2 proposé n'est pas suffisamment clair, car ce n'est qu'à la lecture du commentaire des articles qu'on comprend que le second contrôle vise la durée de travail du demandeur au jour du début du congé parental.

Ceci constitue en outre une dégradation comparé à la situation actuelle où toute modification de la durée de travail du demandeur après la demande de congé parental n'est plus considérée.

Aussi il peut arriver que ce soit du fait de l'employeur que la durée de travail ait été modifiée. Il n'y a pas lieu de sanctionner un salarié de ce fait.

*

LE MOMENT DE LA PRISE D'UN CONGE PARENTAL

28. Comme nous l'avons déjà relevé, le projet de loi supprime les dispositions des deux premiers paragraphes de l'article L. 234-45 actuel qui prévoient que le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois et que les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps.

29. Le projet de loi ne modifie néanmoins pas les notions de 1^{er} et 2^{ème} congé parental.

La règle suivante reste partant inchangée: Un des deux parents doit prendre son congé parental à la suite du congé de maternité/d'accueil (1^{er} congé parental), sous peine de perte dans son chef du droit au congé parental.

Le parent qui n'a pas pris le 1^{er} congé parental, peut prendre le 2^{ème} congé parental, soit selon les nouvelles modalités jusqu'à l'âge de 6 ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental pourra être pris endéans une période de 6 ans à compter de la fin du congé d'accueil ou si un congé d'accueil n'a pas été pris à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „2ième congé parental“ doit donc se situer avant la date du 6ième, respectivement du 12ième anniversaire de l'enfant.

30. Le projet de loi supprime l'actuelle règle qui veut que la moitié au moins du congé parental doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge limite donnant droit au congé parental pour ses parents.

La CSL approuve cette dernière règle qui apporte aussi plus de souplesse dans l'actuel mécanisme.

31. La CSL aurait préféré que les notions de 1^{er} et 2ième congé parental soient supprimées, cela d'autant que la loi, aussi bien actuelle que future, est formulée de manière assez incompréhensible pour le lecteur (article L. 234-45(3) actuel et L. 234-45 (1) futur): „L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après 1^{er} congé parental, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.“

La CSL suggère à titre principal de flexibiliser encore davantage le mécanisme de congé parental et de permettre aux deux parents de prendre le congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans de l'enfant.

La CSL constate aussi que le projet de loi ne prévoit plus le congé parental non indemnisé de 4 mois, ancré actuellement à l'article L. 234-45 (4) du Code du travail. La CSL est néanmoins d'avis qu'à défaut de faire droit à la demande de la CSL de permettre aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans de l'enfant, cette possibilité d'un congé parental non indemnisé de 4 mois doit être maintenue.

A titre subsidiaire il y a au moins lieu de reformuler le futur article L. 234-45(3) en supprimant le bout de phrase „*sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental*“, étant donné qu'on ignore lequel des deux parents aura perdu le droit au congé si aucun des deux n'a pris ce 1^{er} congé parental.

32. La CSL constate que le projet de loi ne permet plus aux parents dont un des deux serait au moment de la naissance de l'enfant en période d'essai ou en apprentissage de prendre tous les deux un second congé parental, donc jusqu'à l'âge de 6/12 ans de l'enfant (version projet de loi). Or, ceci est une perte de droits pour les personnes concernées, alors que cela implique que le conjoint du parent qui est en période d'essai ou en apprentissage, soit tenu de prendre son congé parental après le congé de maternité de la mère sous peine de le perdre. La CSL demande le maintien des dispositions actuelles.

33. Notons encore que le délai de préavis en ce qui concerne le 2ième congé parental a été diminué de 6 à 4 mois avant le début du congé parental.

Etant donné que les deux parents pourront dorénavant prendre leur congé parental ensemble, les auteurs du projet de loi expliquent qu'il s'est avéré nécessaire de réduire ce délai pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité de prendre son congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Laisser subsister le délai de six mois pour demander le 2ième congé parental aurait eu pour conséquence dans ce cas de figure que l'un des parents se voit imposer d'opérer un choix et d'introduire une demande de congé parental à un stade encore précoce de la grossesse.

*

LE REPORT DU 2ième CONGE PARENTAL

34. Le projet de loi maintient les règles légales actuelles.

Ainsi l'employeur peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;

- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail.

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

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

35. La CSL constate qu'en matière d'allocations familiales, la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) peut déroger, à titre exceptionnel et individuel, aux conditions d'octroi des prestations familiales. Ce droit résulte de l'article 269.4 du Code de la Sécurité Sociale.

La CSL propose d'introduire une disposition identique dans la législation relative au congé parental afin de permettre à la CNPF de pouvoir passer outre les conditions légales dans des circonstances spéciales, telles par exemple, si un salarié fait une demande de congé parental dans les délais, mais que du fait du report effectué par l'employeur, il ne peut plus entamer le congé avant l'âge de 6/12 ans de son enfant.

*

LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LE CONGE PARENTAL

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement.	Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement.
Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement.	Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.
	Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

36. La CSL apprécie la précision dans le projet de loi en ce qui concerne la prolongation de l'apprentissage du fait d'un congé parental.

*

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

37. Le projet de loi ne modifie pas la protection contre le licenciement du salarié bénéficiaire qui prend cours à partir du dernier jour du délai pour la demande du congé parental auprès de l'employeur et pendant toute la durée du congé.

La CSL demande que la protection contre le licenciement débute à la date de la demande du congé parental par le salarié.

*

LA PERTE DU DROIT AU CONGE PARENTAL

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
La loi prévoit que le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions légales d'octroi cesse d'être remplie.	Le projet de loi reprend cette même règle.

38. La CSL tient à relever qu'à ce jour les salariés perdent le droit au congé parental du fait de la cessation des affaires de leur employeur ou du décès, de l'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de leur employeur. La CSL demande qu'il soit précisé dans la future loi que dans ce cas le salarié conserve le droit au maintien de son congé parental et que dans le cas d'un congé parental fractionné ou à temps partiel, celui-ci soit converti en congé parental à plein temps.

*

L'INDEMNISATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE PARENTAL

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
Pendant la durée du congé parental, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire qui est fixée à 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel.	<p><u>Le principe</u></p> <p>L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.</p> <p>Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant le début du congé parental. Toute modification du revenu professionnel implique le recalcul de l'indemnité.</p> <p><u>Les limites de l'indemnité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée de travail normale du salarié prévue au contrat de travail (<i>calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail</i>) et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle. – L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée de travail normale du salarié prévue au contrat de travail (<i>calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail</i>) et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle. <p><u>Charges fiscales et sociales</u></p> <p>L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.</p>

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
	<p data-bbox="676 311 887 338"><u>Maladie du salarié</u></p> <p data-bbox="676 347 1321 613">Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et le droit à la continuation de la rémunération est suspendu. Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.</p> <p data-bbox="676 629 991 656"><u>Nouveau congé de maternité</u></p> <p data-bbox="676 665 1321 721">L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité.</p>

39. Le basculement de l'indemnité forfaitaire vers une indemnité de congé parental qualifiée de revenu de remplacement implique que l'indemnité soit désormais soumise aux charges fiscales et sociales, dont le bénéficiaire de l'indemnité de congé parental paiera lui-même la part salariale des cotisations d'assurance pension.

Les auteurs du projet de loi expliquent le changement d'approche en ce qui concerne l'indemnité de congé parental par les statistiques, analyses et sondages qui auraient clairement montré que le congé parental est dans le système actuel moins attractif plus le revenu du demandeur potentiel est élevé.

Etant donné que la réforme du Gouvernement entend augmenter „la proportion des pères ayant recours à cette prestation“ et permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et familiale, le volet de l'indemnité est pour les auteurs du projet un élément clé pour atteindre ces objectifs. Voilà pourquoi ils ont proposé de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental.

Cette approche aurait encore comme avantage de permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue rendant superflu les divers mécanismes pour combler les lacunes dues à l'éducation d'enfants.

Avec la revalorisation de l'indemnité de congé parental et le fait que l'impact financier sur les finances du ménage soit ainsi apaisé, le Gouvernement espère ainsi un effet de cascades positif pour les femmes: Si les pères assument davantage de responsabilité dans l'éducation des enfants on peut en déduire qu'il est plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner dans leur emploi et de maintenir le même niveau de salaire.

40. En ce qui concerne le mode de calcul de l'indemnité de congé parental: elle sera calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen au cours des 12 mois de calendrier précédant le début du congé parental. Le mode de calcul a ainsi été calqué sur celui de l'indemnité compensatoire en matière de reclassement interne et externe. Ce choix s'expliquerait par la simplification administrative qu'il engendre; car il permettrait à la Caisse d'utiliser une chaîne informatique récente pour calculer et liquider rapidement le revenu de remplacement au bénéficiaire de l'indemnité. Comme l'indemnité de congé parental sera désormais calculée sur base du revenu cotisable au titre de l'assurance pension, le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu. Le paiement de l'indemnité de congé parental au bénéficiaire du droit incombera in fine cependant à la Caisse.

41. Les limites inférieures et supérieures de l'indemnité de congé parental ont été fixées pour un contrat plein temps: la limite inférieure correspond au salaire social minimum non qualifié et la limite supérieure est de cinq tiers du salaire social minimum.

42. L'indemnité est également soumise à l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires.

Les seuils minimum et maximum évoluent donc avec le salaire social minimum horaire qui lui subira un ajustement périodique.

43. La CSL tient à signaler que si les auteurs du projet de loi entendent créer ici un réel revenu de remplacement, le projet de loi parle à beaucoup d'endroits d'indemnité de congé parental. Il serait peut-être judicieux, afin de ne pas créer de confusion dans l'esprit du lecteur, d'uniformiser le texte.

44. Le fait de remplacer l'indemnité forfaitaire de congé parental par un revenu de remplacement, devrait en effet avoir pour effet de rendre le congé parental plus attrayant, en tout cas pour les personnes gagnant moins de cinq tiers du salaire social minimum, c.-à-d. moins de 3.204,9333 euros brut par mois à l'indice actuel.

Notons que le seuil de cinq tiers du salaire social minimum reste en-dessous du niveau du salaire national moyen.

Tous les salariés travaillant 20 heures par semaine et rémunérés à moins de 21 euros par heure¹, seront néanmoins lésés par le nouveau système.

Seront essentiellement concernés par ce problème les travailleurs rémunérés au salaire minimum. Ainsi, pour un salarié travaillant 20 heures par semaine et rémunéré au salaire minimum, la prise d'un congé parental sera désormais moins intéressante, financièrement parlant:

- à ce jour un tel salarié a droit à l'indemnité mensuelle brute de 1.778,31 euros s'il prend un congé parental à plein temps sur 6 mois et 889,15 euros, s'il prend un congé parental à temps partiel sur 12 mois;
- désormais s'il prend un congé parental à temps plein, il continuera à être rémunéré comme s'il continuait à travailler, soit 961,48 euros brut par mois. Si cette même personne opte pour un congé parental à temps partiel, son indemnité de congé parental sera de 480,74 euros.

La CSL salue la mesure transitoire prévue à l'article VIII point 4 du projet visant à éviter que le montant net du futur revenu de remplacement ne devienne inférieur au montant de l'indemnité nette actuelle en raison des cotisations dorénavant dues pour l'assurance pension. Néanmoins le montant transitoire fixé est insuffisant du fait que le revenu de remplacement sera également soumis à imposition pour le bénéficiaire du revenu de remplacement imposé en classe d'impôt 1.

Même en tenant compte des éléments de réforme fiscale présentés, le bénéficiaire du salaire social minimum paye un impôt mensuel de 21,30 euros tout en tenant compte du crédit d'impôt.

Si les dispositions prévues sont donc de manière générale plus favorables que celles actuellement en vigueur, elles pourraient toutefois entraîner un montant net légèrement inférieur pour les bénéficiaires du salaire social minimum.

La Chambre des salariés demande des modifications pour redresser cette dégradation.

45. En ce qui concerne les cotisations pour l'assurance-pension pour un congé parental pris au cours des deux premières années suivant la naissance d'un enfant, se pose en outre la question de l'implication du dispositif des „baby-years“.

Actuellement, l'article 240, 10) du Code de la sécurité sociale stipule que les cotisations pour la période du congé parental incombent à l'Etat, sans préjudice de l'application des dispositions concernant les baby-years².

L'article 240, 10) projeté prévoit que les cotisations pendant la période du congé parental sont prises en charge par parts égales à l'Etat et à l'assuré jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental. Les baby-years ne semblent plus se superposer.

Un congé parental demandé au cours de cette période ne devrait pas être soumis à cotisation et automatiquement être couvert par les baby-years, alors que le projet semble vouloir abolir la

¹ Pour donner un ordre de grandeur, 21 euros brut par heure correspond pour un travailleur à temps plein à un salaire d'environ 3.600 euros par mois, soit presque le salaire moyen.

² Il semble en tout cas que les baby-years doivent être visés par le renvoi dans cet article; or, ce renvoi serait alors faux par suite d'une renumérotation de l'article.

couverture par les baby-years. Ceci représente donc une épargne pour la Caisse nationale d'assurance pension.

Rappelons qu'en plus via les baby-years, les droits à la pension sont couverts jusqu'au plafond cotisable, alors que via la future cotisation propre, ces droits se limitent au montant de l'indemnité du congé parental.

Notons que le commentaire des articles est quelque peu contradictoire à ce niveau: alors que celui du futur article 240, 10) du Code de la sécurité sociale indique que „le bénéficiaire de l'indemnité de congé parental paiera lui-même la part salariale des cotisations d'assurance pension“, celui des futurs articles 306-308 indique „le dispositif des „baby years“ n'a aucune influence sur le nouveau système du revenu de remplacement que constituera l'indemnité de congé parental: ce dispositif, initialement conçu pour parfaire des carrières d'assurance pension, reste maintenu et pourra être demandé par le ou les parents qui répondent aux conditions prévues par la législation en vigueur“.

La CSL demande au législateur de garantir que les salariés qui prennent un congé parental, ne perdent pas le droit aux baby-years. Ainsi l'Etat devrait d'office au titre des baby-years assumer les cotisations pour l'assurance pension pendant le congé parental du salarié. Dans les cas où le congé parental tombe dans la période des baby-years, des cotisations pour l'assurance pension ne devraient donc pas être prélevées.

*

LES MODIFICATIONS CONCERNANT LE CONGE D'ACCUEIL

<i>Actuellement</i>	<i>Ce qui est prévu</i>
<p>En cas d'adoption par deux „conjoints“ d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, la femme occupée dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.</p> <p>Toutefois, le conjoint de la femme visée à l'alinéa qui précède peut faire valoir le droit au congé d'accueil auprès de l'employeur du secteur privé qui l'occupe dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme renonce à faire valoir son droit au congé d'accueil.</p> <p>S'il n'y a qu'un seul adoptant, salarié masculin ou féminin, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant non encore admis à la première année d'études primaires ne vive déjà en communauté domestique l'adoptant.</p>	<p>En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.</p> <p>Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.</p> <p>S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté avec domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.</p>

*

CONCLUSION

46. La CSL émet son accord au présent projet de loi tout en demandant qu'il soit tenu compte de ses remarques.

La CSL approuve l'idée de flexibilité que le projet de loi entend apporter à la législation congé parental, et plus particulièrement:

- la formule du congé fractionné,
- le fait que désormais il sera suffisant d'entamer le congé parental avant l'âge de 6/12 ans de l'enfant,

- l'augmentation de l'âge limite de l'enfant de 5 à 6/12 ans,
- le fait que les deux parents puissent désormais prendre le congé parental en même temps.

La CSL approuve aussi l'idée de remplacer l'indemnité forfaitaire de congé parental par un réel revenu de remplacement, même si les modalités actuellement proposées ne sont pas sans failles.

Ceci répond en effet à une demande de longue date des représentants des salariés.

Depuis son origine, le congé parental est assorti d'une indemnité forfaitaire, mais qui jusqu'en 2006 était indexée.

L'indexation de l'indemnité de congé parental a été supprimée en juin 2006.

Depuis lors le montant de l'indemnité de congé parental n'a plus évolué et les représentants des salariés ont encore plus qu'avant, réclamé une transformation de cette indemnité forfaitaire en revenu de remplacement avec un alignement au salaire du salarié.

Tout comme les auteurs du projet de loi, la CSL espère que la nouvelle approche va rendre le congé parental plus attractif pour un certain nombre de salariés et notamment qu'elle va motiver plus de jeunes pères à s'investir dans l'éducation de leurs enfants, d'autant s'ils peuvent combiner ce revenu de remplacement avec la nouvelle formule du congé fractionné.

La CSL tient néanmoins à rappeler qu'elle demande aux auteurs du projet d'aller encore plus loin en ce qui concerne la flexibilité et d'accorder aux salariés un réel droit aux formules „congé temps partiel“ et „congé fractionné“, accompagné d'un droit de refus légalement encadré pour l'employeur, cela afin de garantir que l'impact escompté de la réforme puisse avoir lieu.

La CSL accueille ainsi favorablement la présente réforme, même si elle soulève un certain nombre de failles dans le projet, dont elle demande le redressement.

Luxembourg, le 16 mars 2016

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

*

ANNEXE:

La genèse et évolution du congé parental sur le plan européen et national

Sur le plan européen

Les discussions entourant l'introduction d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dans les Etats membres de l'Union européenne remontent au milieu des années 80.

C'est au mois de novembre 1983 que la Commission des communautés européennes a présenté pour la première fois une proposition de directive instituant ces deux types de congé au niveau communautaire.

Il a fallu attendre 12 ans avant que cette proposition, modifiée à plusieurs reprises, ne fut soumise au Conseil des Ministres.

Toutefois, en raison de l'opposition britannique, le texte n'a pu être adopté.

Suite à cet échec, la Commission a décidé de soumettre le dossier aux partenaires sociaux européens.

Ces négociations, débutant au mois de juillet 1995, se sont soldées au mois de décembre de cette même année par l'adoption d'une proposition d'accord-cadre.

L'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE (EN), CEEP (EN) et CES), a été rendu obligatoire pour tous les pays membres par la directive 96/34/CE.

Sur base de cette directive, chaque Etat membre était obligé de prévoir dans sa législation nationale un congé parental et un congé pour raisons familiales, même si les modalités concrètes pouvaient varier d'un pays à l'autre.

En juin 2009, les partenaires sociaux européens ont signé la révision de l'accord-cadre européen sur le Congé parental.

Ce nouvel accord invitait les Etats membres à revoir les conditions d'accès au congé parental et à adapter ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

L'accord renforçait encore la protection des travailleurs contre le licenciement ou contre tout „traitement défavorable“ en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental.

L'accord s'appliquait à tous les travailleurs, quelle que soit la forme de leur contrat, tout en permettant que le droit au congé parental reste subordonné à une période de travail et/ou d'ancienneté, qui ne puisse dépasser un an, mais tout en obligeant l'employeur de prendre en compte la durée des contrats à durée déterminée successifs conclus avec le salarié.

Le droit pour le salarié de retrouver son poste de travail ou, à défaut, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail était maintenu. En outre, les parents reprenant le travail à la fin du congé parental pouvaient désormais demander l'adaptation de leurs conditions de travail.

La question de la rémunération des salariés en congé parental, non abordée dans l'accord, était renvoyée aux Etats membres et aux partenaires sociaux nationaux.

C'est la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 qui a imposé la transposition de cet accord-cadre révisé sur le congé parental dans les législations nationales. Elle a abrogé et remplacé la directive de 1996 avec effet au 8 mars 2012.

Cette directive a été transposée au Luxembourg pour une loi du 19 juin 2013 (voir infra).

Sur le plan national

Le Gouvernement luxembourgeoise de l'époque avait annoncé dans sa déclaration du 22 juillet 1994 son intention d'introduire dans notre pays un congé parental et un congé pour raisons familiales.

Pour ce qui est de ce dernier congé, les premières discussions remontaient à 1991. A cette époque, deux propositions de loi furent déposées à la Chambre des députés dont l'une prévoyait un congé de 5 jours en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, et l'autre un congé de 6 jours par enfant de moins de 15 ans. Les deux propositions subordonnaient l'octroi de ce congé à la condition que les deux parents exercent une activité professionnelle ou qu'il s'agisse d'une famille monoparentale.

Suite à ces deux propositions, le Gouvernement a présenté en 1996 un projet de loi. Ce texte prévoyait un congé spécial en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans dont la durée était fonction du nombre d'enfants par ménage. Toutefois, ce projet a été retiré par la suite.

Ce n'est qu'à partir de 1998 que le congé pour raisons familiales a été rediscuté plus en profondeur et que le congé parental a également été intégré aux discussions auxquelles les partenaires sociaux ont été associés.

Ces discussions ont eu lieu dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action national en faveur de l'emploi. L'établissement d'un tel plan était devenu obligatoire suite au Sommet européen extraordinaire sur l'emploi qui s'est déroulé sous présidence luxembourgeoise au mois de novembre 1997.

Le plan d'action national de 1998

Prévus finalement dans le plan d'action du 18 avril 1998, le congé parental et le congé pour raisons familiales poursuivent en premier lieu l'objectif d'aboutir à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Cependant, ces congés s'inscrivent également plus ou moins directement dans le cadre de la politique active de l'emploi. En effet, au voeu du Gouvernement, le congé parental devrait permettre de dégager pendant plusieurs mois un certain nombre de postes de travail pouvant être occupés par des demandeurs d'emploi.

Les dispositions légales régissant le congé parental et le congé pour raisons familiales se retrouvent ainsi jusqu'en 2006 entièrement dans la loi du 12 février 1999 mettant en oeuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi, et plus précisément dans l'article XXIV de cette loi.

La législation relative au congé parental a à de nombreuses reprises été modifiée.

Novembre 2002

Une loi du 21 novembre 2002³ apporte un certain nombre de précisions, notamment celle qu'en cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant.

Juillet 2003

En novembre 2002, il y a eu une évaluation du dispositif du congé parental.

Au vu des résultats de cette étude et compte tenu du fait que la majorité des partenaires sociaux et de la population se sont prononcés pour le maintien des dispositions relatives au congé parental, une loi du 18 juillet 2003⁴ a instauré à durée indéterminée le congé parental.

Décembre 2003

La loi du 19 décembre 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Mémorial A, 2003, page 4078), a modifié le congé pour raisons familiales pour introduire une dérogation à la limite d'âge de 15 ans en faveur des enfants handicapés bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 4, alinéa 5, de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales.

En outre, le nombre de jours de congé est augmenté à 4 jours par an pour ces enfants.

Juin 2006

La loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements (Mémorial A, 2006, page 2040) a désindexé les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPf) ainsi que le forfait d'éducation.

Ainsi, à partir de juin 2006, le congé parental ouvre droit à une indemnité de 1.778,31 € par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 € par mois pour le congé à temps partiel.

Juillet 2006

Jusqu'à la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, entrée en vigueur en date du 1^{er} septembre 2006 (Mémorial A, 2006, page 2456), la structure du droit du travail luxembourgeois était basée sur une multitude de textes isolés, sous forme de lois et de règlements grand-ducaux d'exécution.

Toutefois, suite aux très nombreuses modifications législatives intervenues, les textes ont très largement perdu leur cohérence et leur lisibilité.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a voulu une refonte substantielle du droit du travail luxembourgeois par l'élaboration d'un instrument généralisé, le nouveau Code du travail.

3 loi du 21 novembre 2002 portant 1) modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales; 2) modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 3) modification de la loi du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation et modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 4) modification de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 5) modification de la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet: 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge; 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance; 6) abrogation de la loi du 8 mars 1984 portant création d'un prêt aux jeunes époux. (Mémorial A, 2002, page 3098)

4 loi du 18 juillet 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 (Mémorial A. 2003, page 2246)

Cette codification ne consistait pas en une modification quant au contenu de la législation existante, mais a été entreprise en vertu du principe du droit constant, centralisant dans un instrument juridique unique les normes du droit du travail luxembourgeois.

Ainsi, la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, a été intégrée en 2006 d'une part dans le Code du travail aux articles L. 234-43 et suivants par cette loi du 31 juillet 2006 et d'autre part dans le Code de la sécurité sociale.

Le Code du travail ne s'appliquant ni aux fonctionnaires d'Etat, ni aux fonctionnaires communaux, ces mêmes dispositions ont dû être intégrées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Décembre 2006

Une loi du 22 décembre 2006⁵ a procédé à des modifications fondamentales du régime du congé parental:

Assouplissement de la condition d'occupation et de l'affiliation continue

La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental est atténuée dans certaines situations.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 décembre 2006, une simple interruption d'une journée faisait perdre à un parent le droit au congé parental.

A partir de cette loi, une ou plusieurs interruptions ne font pas perdre le droit au congé parental, des lors que cette ou ces interruptions ne dépassent pas sept jours au total, au cours de l'année qui précède le début du congé parental.

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

Par ailleurs, la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire⁶ précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de la durée d'occupation requise.

En outre, avant les nouvelles dispositions, la personne qui était obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques, qui ne lui étaient pas imputables, pouvait être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur. Elle devait toutefois être légalement occupée pendant douze mois au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg.

Les nouvelles dispositions modifient cette dérogation: si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Enfin, l'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé parental n'était pas réglementée par l'ancien texte.

Cette lacune est réparée et le droit au congé parental reste ouvert en cas de changement d'employeur pendant la durée du congé parental, sous réserve de l'accord du nouvel employeur. Le congé parental doit alors être continu sans interruption.

5 Loi du 22 décembre 2006 portant modification 1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales; 3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel; 4. du Code du travail; 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (Mémorial A, 2006, page 4838)

6 Le contrat d'auxiliaire temporaire a été remplacé par le contrat d'appui-emploi et le contrat d'initiation à l'emploi (articles L. 543-1 et suivants du Code du travail).

Conditions d'octroi du 2e congé parental

La loi de 1999 énonçait que le 2e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant. Cette condition a été précisée en ce sens que ledit congé doit être consommé à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis.

Nouveaux délais de préavis pour la demande de congé parental

Fixation d'un délai pour la demande de congé parental consécutif au congé de maternité

La loi de 1999 n'imposait pas de délai précis au salarié qui entendait prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou congé d'accueil: il devait en faire la demande avant le congé de maternité ou congé d'accueil.

La loi de décembre 2006 exige que cette demande soit faite 2 mois avant le début du congé de maternité.

En cas d'adoption, la situation reste inchangée: le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental tout de suite après le congé d'accueil, doit notifier sa demande à l'employeur avant le début du congé d'accueil. sans qu'il n'ait besoin de respecter un délai précis.

Allongement du délai pour la demande de congé parental non consécutif au congé de maternité

Le délai de préavis de 4 mois avant le début du congé parental est étendu dans ce cas à 6 mois.

Le congé parental et le contrat d'apprentissage

La loi de 2006 accorde à l'apprenti la possibilité de demander le report du congé parental consécutif au congé de maternité, s'il prouve que par le fait du congé, il devrait doubler l'année de formation en cours ou qu'il ne serait pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Dans ce cas dérogatoire, le congé parental peut être accordé aux deux parents jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

Définition de la durée de travail de référence en ce qui concerne le droit au congé parental

Le parent salarié doit détenir un contrat de travail pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.

La notion de durée de travail mensuelle est dès lors définie comme: „la durée prévue au contrat de travail“.

Néanmoins en cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question.

Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental, ceci afin de prévenir tout abus pouvant résulter d'une connivence entre l'employeur et le salarié.

Durée de travail autorisée pendant le congé parental à temps partiel

Déjà avant la loi de décembre 2006. en cas de congé parental à temps partiel, le salarié devait réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise.

Dorénavant les heures supplémentaires sont prises en compte pour vérifier cette condition.

Précision des conditions dans lesquelles il peut être
mis fin au contrat de travail suite au congé parental
et de la procédure y afférente

La question du salarié qui ne souhaite pas reprendre son travail à la fin de son congé parental se posait fréquemment en pratique, sans qu'il n'y ait de réponse légale.

Les nouvelles dispositions viennent combler cette lacune: le salarié est tenu d'informer l'employeur de sa décision de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé parental, et ce moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission.

Au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental, le salarié doit notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail et prester le délai de préavis y afférant, sauf dispense de travail consentie par l'employeur.

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

Nouvelle hypothèse de refus de congé parental par l'employeur

Le fait que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental lorsqu'il est consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil reste inchangé. Cette obligation pour l'employeur tombe néanmoins lorsque la demande y relative n'a pas été notifiée dans les forme et délai prescrits par la loi.

Le sort du contrat de travail pendant le congé parental

Protection contre un licenciement expressément étendue au salarié en congé parental à temps partiel

Même si le contrat de travail du salarié n'est que partiellement suspendu dans le cas d'un congé parental à temps partiel, le salarié est protégé contre un licenciement avec préavis. Le licenciement pour faute grave reste néanmoins possible.

Garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental

La nouvelle loi consacre le droit reconnu de manière générale aux salariés de suivre pendant leur congé parental une formation professionnelle continue organisée ou offerte par l'employeur, destinée à leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

De plus, est envisagée la possibilité pour les salariés de maintenir un lien avec leur entreprise, notamment par le biais de réunions de service ou d'information ou encore de formations continues ayant pour but de garantir leur employabilité et de favoriser leur réinsertion à la fin du congé.

Report du congé parental en cas d'interruption
par un nouveau congé de maternité ou d'accueil

Avant la nouvelle loi, en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental, donnant lieu à un congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substituait au congé parental qui prenait fin.

Cette disposition est modifiée afin que le congé de maternité ou d'accueil survenant en cours de congé parental interrompe, comme avant, le congé parental, mais que dorénavant la fraction du congé parental restant à courir soit rattachée au nouveau congé de maternité ou d'accueil.

L'éventuel nouveau congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil auquel pourra prétendre l'un des parents, est reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattaché.

Prise en compte de l'indemnité du congé parental
dans le calcul du RMG

Désormais l'indemnité du congé parental est mise en compte pour la détermination du droit au revenu minimum garanti (RMG).

Cessation du congé parental en cas de décès de l'enfant ou d'échec de la procédure d'adoption

L'ancien texte prévoyait qu'en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal ne fait pas droit à la demande d'adoption, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour toute quinzaine entamée de congé parental.

Désormais le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

Les nouvelles dispositions précisent que, lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, le salarié a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

La restitution intégrale des mensualités déjà perçues érigée comme sanction de certaines violations

Les mensualités déjà versées au titre de l'indemnité de congé parental donnent lieu à restitution intégrale:

- lorsque le congé parental n'est pas pris en entier et en une seule fois,
- en cas de violation des conditions d'ouverture au congé parental, et notamment en cas:
 - a) de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
 - b) d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté. Toutefois, si en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date lui restent acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

L'indemnité de congé parental devient saisissable pour couvrir certaines dépenses effectuées dans l'intérêt de la famille

L'indemnité de congé parental peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

Cette saisie, cession ou mise en gage peut uniquement viser à couvrir:

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

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

Assouplissement des règles relatives au contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental

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

Les remplacements en cascade sont donc désormais permis, à condition que le CDD indique le nom du salarié en congé indirectement remplacé.

Enfin, la loi permet désormais de faire débiter le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental trois mois avant la date du début du congé parental (ou 3 mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité) et de le faire cesser 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

Introduction de deux nouveaux types de congés parentaux non indemnisés

Un congé parental accordé au parent qui n'a pas pris le 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2^e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent ou qui ne peut plus prétendre à ce 2^e congé parental du fait que l'autre parent l'a déjà pris.

Il s'agit d'un congé parental non indemnisé de 3 mois.

Le parent doit en faire la demande au moins 6 mois avant la date souhaitée de début du congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est tenu d'accorder le congé ainsi demandé sans possibilité de report.

Un congé parental temporaire pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998

Par la loi de 2006, il avait été instauré temporairement un congé parental non indemnisé en faveur des parents élevant dans leur foyer des enfants nés entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998, pour autant qu'ils n'avaient pas encore bénéficié d'un congé parental pour les mêmes enfants.

Le parent devait demander ce congé à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard le 30 juin 2007, tout en respectant un préavis de 6 mois avant la date de début du congé parental.

Ledit congé devait être entamé avant le 1^{er} janvier 2008.

Juin 2013

La loi du 19 juin 2013⁷ a transposé 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.

L'accord révisé prolonge d'un mois la durée minimale du congé parental non indemnisé de 3 mois à 4 mois.

Par ailleurs, l'accord apporte d'autres améliorations ayant 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.

La législation nationale a donc été modifiée sur ces deux points.

Durée du congé parental non rémunéré de 3 mois

Comme exposé ci-dessus, si le 1^{er} congé n'est pris ni par la mère ni par le père, il est définitivement perdu.

Les parents ne disposent alors plus que d'un seul congé rémunéré à prendre avant le 5^e anniversaire de l'enfant.

Cependant un congé parental non rémunéré de 3 mois est tout de même accordé sur demande au parent qui n'a pas depuis la loi du 22 décembre 2006 pris le 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2^e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

⁷ 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. (Mémorial A, juin 2013, page 1566)

La durée de 3 mois de cette formule de congé parental n'étant plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes, ce congé a donc été augmenté de 3 à 4 mois.

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

Les salariés ont désormais le droit de demander à leur employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser une année après la date fixée pour leur retour dans l'entreprise.

Ce nouveau droit n'impose cependant pas à l'employeur l'obligation d'accorder la flexibilité demandée.

Néanmoins, 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 loi précise que le non-respect de ces nouvelles règles par l'employeur donne droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts, à fixer par le tribunal du travail.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/02

N° 6935²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

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

(19.4.2016)

Par dépêche du 13 janvier 2016, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Comme celui-ci l'indique, le projet en question a pour but de réformer le congé parental.

*

CONSIDERATIONS GENERALES**A. Introduction du congé parental dans sa forme initiale**

Le congé parental, dans sa forme initiale, a été introduit dans la législation luxembourgeoise par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dans le cadre de la transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

La directive 96/34/CE prévoyait notamment la création d'un droit individuel à un congé parental d'un minimum de trois mois, non transférable d'un conjoint à l'autre et pouvant être accordé jusqu'à l'âge de huit ans de l'enfant, l'obligation de prévoir une indemnisation n'étant pas inscrite dans le texte européen.

Le législateur luxembourgeois avait choisi d'étendre ce congé à une durée de six mois pour chaque parent (le bénéficiaire ayant le choix de le prendre à plein temps pour une durée de six mois ou à temps partiel pour une durée de douze mois), l'un devant le prendre immédiatement après le congé de mater-

nité et l'autre pouvant en bénéficier jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé parental était par ailleurs, dès son introduction, indemnisé à hauteur de 272,74 euros (indice 100) par mois (pour le congé à plein temps).

Accessible tant aux salariés du secteur privé qu'aux agents de l'Etat et des communes, de même qu'aux travailleurs non salariés, le congé parental n'était pourtant ni fractionnable ni transférable (à l'autre parent).

B. Modifications ultérieures

Après une première évaluation positive, les dispositions relatives au congé parental ont été reconduites au-delà d'une période d'observation qui prenait fin en 2003. Elles ont, entre-temps, fait l'objet de divers aménagements, dont notamment:

- la suppression de la disposition qui accordait la priorité à la mère en cas de demande introduite par les deux parents;
- la désindexation des prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) et la fixation de l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale de 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé à temps partiel;
- la subordination du droit au congé parental au maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé;
- l'atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue ainsi que des dérogations en cas de changement d'entreprise;
- la précision des conditions dans lesquelles l'employeur peut refuser un congé parental, et
- l'introduction du droit de demander à son employeur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une durée déterminée et de l'obligation, pour l'employeur, de motiver son refus en cas de rejet d'une telle demande.

C. Jurisprudence

D'après l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi sous avis, la réforme du congé parental vise, entre autres, à mettre les dispositions actuellement en vigueur en conformité avec certaines jurisprudences intervenues depuis l'introduction du congé dans la législation nationale. Plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ont ainsi apporté les précisions suivantes:

- dans les arrêts Hliddal et Bornand (C-216/12 et C-217/12) du 19 septembre 2013, la CJUE a qualifié l'indemnité de congé parental de „*prestation familiale*“ destinée à compenser les charges familiales au sens de la réglementation européenne relative aux régimes de sécurité sociale, l'indemnité ne pouvant en effet être qualifiée de rémunération, comme le soutenait la CNPF. Ces arrêts ont soulevé de nombreuses questions, notamment en relation avec les dispositions anticumul et le calcul des compléments différentiels;
- l'arrêt Wiering (C-347/12) du 8 mai 2014 a mis en exergue la problématique de la prise en compte, pour le calcul du différentiel, des seules prestations „*de même nature*“.

En mars 2015, le Ministère de la Famille et de l'Intégration a été saisi d'un dossier ouvert par la Commission européenne, concernant la conformité de certaines dispositions de la législation luxembourgeoise avec 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 Commission estime que les dispositions selon lesquelles les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps pourraient être en contradiction avec le droit individuel à un congé parental, prévu par la directive.

D. Programme gouvernemental

Le programme gouvernemental publié en décembre 2013 a annoncé une évaluation du système du congé parental en vigueur ainsi qu'une éventuelle refonte de celui-ci: „*Le système du congé parental, entré en vigueur le 1^{er} mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs: la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse,*

le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation“.

Le but de la réforme qui fait l'objet du projet de loi sous avis est donc essentiellement, comme prévu par le programme gouvernemental, de flexibiliser le congé parental. Dans cet objectif, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration avait consulté, à compter du mois d'avril 2014, les partenaires sociaux pour connaître leurs avis sur une éventuelle flexibilisation du congé. Le Ministère avait par ailleurs, en même temps, commandité un sondage sur le système actuel du congé parental, dont on peut regretter qu'il ait déjà été orienté vers un régime prévoyant une option de congé parental fractionné, certes avec une augmentation de l'indemnité de congé parental, mais en contrepartie d'une durée totale de congé ramenée à quatre mois (au lieu des six mois prévus actuellement dans tous les cas).

L'exposé des motifs accompagnant le projet de loi énonce que „concrètement, le „nouveau“ congé parental vise à répondre aux objectifs suivants:

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents;
- mieux répondre aux besoins des parents;
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances;
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.“

Dans cet ordre d'idées, le texte de la réforme prévoit une „indemnisation en fonction du revenu“, une „flexibilisation des périodes du congé parental“ ainsi que certaines modifications „au niveau des modalités du congé“.

Selon l'exposé des motifs, la réforme s'inscrit dans le contexte plus général de la politique familiale poursuivie par le gouvernement, dont certaines mesures ont déjà été lancées, notamment à travers le „Zukunftspak“ et le projet de loi n° 6832 sur la réforme des prestations familiales.

E. Enseignements tirés du sondage sur le congé parental

En février 2015, le Ministère de la Famille et de l'Intégration a réalisé un sondage en collaboration avec l'Institut TNS Ilres auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de dix-huit à quarante-cinq ans, parents d'un ou de plusieurs enfants.

Ce sondage a notamment révélé que les raisons principales pour lesquelles certains parents n'ont pas pris ou, à l'avenir, n'envisagent pas de prendre de congé parental sont tout d'abord d'ordre financier, puis d'ordre professionnel.

Il est intéressant de noter que les raisons pour lesquelles des futurs parents envisageraient de prendre un congé parental sont:

1. le bénéfice du lien avec l'enfant (87%);
2. le bénéfice de la relation parent/enfant (85%);
3. l'opportunité de pouvoir s'occuper de leur enfant sans devoir arrêter de travailler ou risquer de perdre leur emploi (66%).

On peut en déduire que deux tiers des futurs parents voient un intérêt à poursuivre leur activité professionnelle, tout en disposant de plus de temps pour s'occuper de leurs enfants, objectif auquel un congé parental fractionné semble le plus à même de répondre.

Le sondage a également révélé que 61% des sondés seraient intéressés au congé parental s'il était organisé différemment ou si l'employeur avait „une autre attitude par rapport à la question“. Les sondés placent ensuite les modalités idéales du congé parental dans l'ordre suivant:

1. durée du congé plus flexible (33%);
2. aménagement du temps de travail (19%);
3. indemnité plus élevée (18%).

Les sondés semblent donc s'intéresser davantage à une organisation plus flexible du congé parental (1/3) qu'aux possibilités d'aménagement du temps de travail (1/5) ou qu'à une indemnité plus élevée (1/5).

La Chambre des fonctionnaires et employés publics regrette que le sondage n'ait pas permis d'identifier clairement quelle serait la préférence des parents s'ils devaient choisir entre:

- soit un jour de congé parental par semaine durant seulement vingt mois (soit 692 heures de congé en moyenne au lieu de 1.038 heures actuellement) avec une meilleure indemnisation;
- soit un jour de congé parental par semaine durant trente mois (soit la même durée totale qu’actuellement), mais avec une indemnisation plus faible.

La Chambre estime que le sondage aurait par ailleurs dû s’attacher à identifier si par „*davantage de flexibilité*“ et „*organisé différemment*“, les parents n’entendraient pas également un renforcement de la flexibilité au niveau de l’obligation, pour l’un d’entre eux, de prendre le „*premier congé parental*“ immédiatement après le congé de maternité ou d’accueil. Cette contrainte constitue en effet probablement l’une des principales rigidités des dispositions existantes.

F. Principales innovations apportées par la réforme

Les innovations essentielles introduites par le projet sous avis sont les suivantes:

1. introduction d’une nouvelle forme de congé parental fractionné avec la possibilité de prendre un congé plus court à plein temps ou à temps partiel. Chaque parent pourra choisir entre trois formes de congé:
 - soit un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant;
 - soit un congé parental fractionné à raison d’un jour par semaine ou sur quatre périodes d’un mois pendant une durée maximale de vingt mois et selon des modalités à définir dans un plan de congé parental;
 - soit un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois;
2. obligation pour l’employeur (ou le chef d’administration), en cas de refus d’accorder un congé fractionné, d’inviter le demandeur à un entretien individuel et de proposer une forme alternative de congé parental;
3. possibilité de prendre le congé soit jusqu’à l’âge de six ans accomplis de l’enfant (le texte actuellement en vigueur prévoit une limite de cinq ans accomplis de l’enfant), soit, en cas d’adoption, „*endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d’accueil*“ ou jusqu’à l’âge de douze ans accomplis de l’enfant si un congé d’accueil n’a pas été pris;
4. remplacement de l’indemnité forfaitaire de congé parental (qui est actuellement de 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et de 889,15 euros par mois pour le congé à temps partiel) par un „*revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental*“ avec:
 - une limite inférieure correspondant au montant du salaire social minimum non qualifié (actuellement 1.922,96 euros par mois), et
 - une limite supérieure correspondant au montant du salaire social minimum augmenté de deux tiers (3.204,93 euros par mois);
5. suppression de l’interdiction, pour les deux parents, de prendre le congé parental simultanément.

Les dispositions en vigueur qui ne sont pas affectées par ces modifications sont, pour l’essentiel, conservées, y compris la distinction entre „*premier congé parental*“ – qui désigne le congé parental, quelle que soit sa forme, qui est à prendre obligatoirement par l’un des deux parents immédiatement après le congé de maternité ou d’accueil – et „*deuxième congé parental*“, qui désigne le congé parental dont l’autre parent peut bénéficier, mais uniquement si le premier parent a pris le „*premier congé parental*“. Le projet de loi rate donc l’occasion de mettre en place un véritable droit individuel au congé parental pour chacun des parents pris séparément.

L’employeur (ou le chef d’administration) conserve les droits de refuser le congé à temps partiel – sans que les conditions et motivations d’un tel refus soient pourtant clairement encadrées – et de reporter, sous certaines conditions, le „*deuxième congé parental*“. Il reste par contre, en principe, obligé d’accorder le „*premier congé parental*“ à plein temps.

*

EXAMEN DES MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LA REFORME

(La majorité des nouvelles dispositions relatives au congé parental étant intégrées de façon analogue dans le Code du travail (applicable aux salariés du secteur privé), dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (applicable aux fonctionnaires et employés de l'Etat) ainsi que dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (applicable aux fonctionnaires et employés communaux), la Chambre des fonctionnaires et employés publics focalisera son examen du projet de loi sur les seules modifications apportées aux textes applicables aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

Or, toutes les remarques, propositions et recommandations formulées ci-après valent, mutatis mutandis, pour les modifications qu'il est prévu d'apporter au statut général des fonctionnaires communaux et au Code du travail.

Dans les développements qui suivent, les références aux articles s'appliquent par ailleurs non pas à la numérotation des articles du projet de loi – sauf si cela est expressément précisé – mais à celle des dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telles qu'elles sont adaptées par le projet.)

*

Avant de procéder à l'examen quant au fond des différentes mesures introduites par le projet de loi, la Chambre des fonctionnaires et employés publics tient à présenter certaines remarques d'ordre formel.

Tout d'abord, elle fait remarquer que le titre officiel de la loi du 14 mars 1988, cité à l'intitulé du projet, est „loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé“.

Ensuite, la Chambre constate que l'article VIII, point 1^o, du texte sous avis procède à la suppression des articles 1^{er} à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, sans que cette loi ne soit pourtant mentionnée à l'intitulé du projet de loi.

Or, en application des règles de la légistique formelle, l'abrogation d'une ou de plusieurs dispositions d'un acte est à considérer comme une modification de ce dernier qui doit donc, à ce titre, figurer à l'intitulé du texte modificatif. Par conséquent, il y a lieu de compléter la future loi en mentionnant dans son intitulé la loi précitée du 12 février 1999.

Enfin, la Chambre relève qu'il faudra lister par ordre chronologique toutes les lois figurant à l'intitulé du projet de loi, à l'exception du Code du travail et du Code de la sécurité sociale qui devront être cités en premier. Les dispositions de la future loi devront également être adaptées dans ce sens pour traiter de façon chronologique les différents textes qui seront modifiés.

A. Durée du congé parental

1. Durée du congé parental à plein temps ou à temps partiel

D'après l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi, la réforme aurait notamment pour objectif d'encourager les deux parents à élever leur enfant et à être impliqués dans les soins et l'éducation de celui-ci. En matière d'égalité hommes/femmes, elle viserait à „*inciter davantage les pères à interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants*“. L'exposé des motifs affirme notamment que „*les raisons de la réticence des pères à utiliser le congé parental pourraient être expliquées par une durée du congé parental trop longue, des contraintes financières et la crainte d'un impact sur leur carrière et l'appréhension du dépassement des clichés*“.

Pourtant, le sondage commandité en février 2015 par le Ministère de la Famille et de l'Intégration a révélé que les modalités idéales d'un congé parental réformé seraient avant tout une durée du congé parental plus flexible, la possibilité d'aménagement du temps de travail, une indemnité plus élevée et une durée du congé parental plus longue. On ne peut donc guère en conclure que la réticence des pères à utiliser le congé parental résulterait d'une durée du congé parental trop longue.

Au contraire, la durée actuelle du congé, de six mois (à plein temps) ou d'un an (à temps partiel), semble plutôt être trop courte et inadaptée aux besoins, d'une part, de l'enfant non scolarisé puisque

l'obligation scolaire ne débute qu'à l'âge de quatre ans, et, d'autre part, de l'enfant scolarisé puisqu'un congé à plein temps de six mois, seule alternative possible en cas de refus de l'employeur d'accorder un congé à temps partiel, ne couvre pas une année scolaire entière.

Or, au lieu d'augmenter la durée du congé parental, le projet de loi propose une nouvelle option de congé parental plus court. Chaque parent pourra ainsi „opter“ pour un congé parental à plein temps de quatre mois au lieu de six mois ou pour un congé à temps partiel de huit mois au lieu de douze mois. La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'interroge sur l'attrait réel d'un congé plus court pour le parent et craint que cette option n'engendre des pressions supplémentaires de la part des employeurs et chefs d'administrations sur les salariés ou agents parents pour inciter ceux-ci à prendre un congé plus court.

2. Durée du congé parental fractionné

Afin de répondre aux objectifs fixés dans le programme gouvernemental, le projet de loi sous avis introduit notamment deux nouvelles formes de congé parental fractionné, à savoir le „*congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pour cent par semaine pendant une période de vingt mois*“ et le „*congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois*“.

La Chambre soutient la proposition du gouvernement d'introduire un congé parental correspondant à une journée de travail par semaine. Par contre, elle regrette vivement que, par rapport aux dispositions existantes, cette innovation s'accompagne d'une réduction d'un tiers du temps accordé au parent pour s'occuper de son enfant. Les formes actuelles de congé parental permettent en effet au bénéficiaire de disposer d'un total de 1.038 heures de congé réparties sur six mois à plein temps ou sur un an à temps partiel. Or, à raison de huit heures par semaine, ces 1.038 heures devraient se répartir sur trente mois et non sur vingt mois, le dernier cas étant pourtant prévu par le projet de loi.

Si les priorités des parents sont les bénéfices du lien avec l'enfant et de la relation parent/enfant ainsi que l'opportunité de pouvoir s'occuper de leur enfant sans devoir arrêter de travailler ou risquer de perdre leur emploi, le fait de proposer un congé parental fractionné d'une durée totale équivalente à quatre mois au lieu de six mois ne répond ni à l'objectif principal des parents ni à l'intérêt supérieur de l'enfant. La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que le congé parental fractionné devrait donc être réparti sur trente mois et non sur vingt mois.

Sachant que les périodes de congé parental n'engendrent aucun coût supplémentaire pour l'employeur, mais, au contraire, une réduction des coûts salariaux et que toutes les études réalisées sur la compétitivité montrent clairement que les mesures de réduction du temps de travail favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ont un effet positif sur la productivité des travailleurs, la Chambre ne comprend pas la volonté du gouvernement de réduire la durée totale du congé parental sous ses formes fractionnées.

Par ailleurs, même pour les parents disposant d'une rémunération supérieure à cinq tiers du salaire social minimum (ce qui correspond actuellement à plus de 3.204,93 euros bruts par mois), une réduction de leur activité professionnelle à hauteur de vingt pour cent du temps de travail normal engendre une perte de revenu relative nettement moins conséquente qu'une réduction de cinquante pour cent ou de cent pour cent du temps de travail. Dès lors, du point de vue financier, le congé parental fractionné s'avère clairement plus attractif que les autres formes de ce congé.

Les parents ne devraient pas être contraints de renoncer à une partie de leur congé parental s'ils souhaitent bénéficier d'un congé fractionné. Selon la Chambre des fonctionnaires et employés publics, la durée de base du congé parental doit donc rester, dans tous les cas, équivalente à six mois.

De plus, la Chambre s'étonne de l'idée, qui est pour le moins fantaisiste, de proposer un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier, alors qu'un congé parental correspondant à vingt-cinq pour cent d'une tâche normale n'est pourtant pas prévu.

La Chambre rappelle que la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat permet aux fonctionnaires et employés de l'Etat de demander un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, à cinquante pour cent ou à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète. Concernant ces agents en particulier, un congé parental fractionné correspondant à vingt-cinq pour cent d'une tâche complète aurait donc été en ligne avec l'organisation du temps de travail au sein des administrations publiques.

Si la Chambre des fonctionnaires et employés publics ne s'oppose pas quant au fond à la forme du congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois, elle s'interroge toutefois sur les cas spécifiques dans lesquels il y sera effectivement recouru ainsi que sur la propension des employeurs à accorder ce type de congé.

B. Conditions d'accès au congé parental

1. Conditions de résidence, d'affiliation et d'occupation

Les conditions d'accès au congé parental sont assouplies par le projet de loi sous avis, dans la mesure où celles relatives à la domiciliation et à la résidence au Luxembourg sont supprimées afin de se conformer à la réglementation de l'Union européenne. La condition d'occupation sur un lieu de travail situé sur le territoire national est également supprimée.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que, entre autres en raison de la suppression de ces conditions, l'article V du projet de loi prévoit de reformuler l'actuel alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Or, elle signale que le texte proposé contient une incohérence. Selon la disposition en question, le parent peut prétendre au congé parental, pour autant qu'il „est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine“.

La Chambre fait remarquer que ce libellé peut prêter à confusion dans la mesure où le parent ne peut pas être „affilié (...) auprès de l'Etat“. En effet, il est affilié à la sécurité sociale au titre de son occupation auprès de l'Etat. Dans un souci de clarté, la Chambre propose donc d'ajouter les mots „et occupé“ avant ceux de „auprès de l'Etat“.

Quant au fond, la Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve la proposition de remplacer l'ancienne condition d'occupation à raison d'une demi-tâche par la condition d'occupation d'au moins dix heures par semaine, ce qui permet d'ouvrir le droit au congé à des parents qui en étaient auparavant privés.

2. Conditions d'occupation spécifiques au congé à plein temps

L'article 29ter, paragraphe (1), du statut général des fonctionnaires de l'Etat (tel qu'il est adapté par le projet de loi) précise que „chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant“. Le projet de loi maintient donc le droit existant à un congé parental à plein temps de six mois, quelle que soit la durée de travail (la condition d'occupation minimale mise à part). La Chambre approuve que cette forme de congé reste ainsi la base en cas de désaccord avec l'employeur sur un autre type de congé parental.

L'article 29ter, paragraphe (4), du statut général dispose que „chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 (...)“. Les parents travaillant moins de vingt heures par semaine ont donc uniquement accès au congé parental à plein temps. Sachant que les dispositions en vigueur excluent du bénéfice du congé parental les personnes travaillant moins de cinquante pour cent d'une tâche complète, cette disposition constitue une avancée non négligeable pour les personnes concernées, ce que la Chambre apprécie.

3. Conditions d'occupation spécifiques au congé fractionné

L'article 29ter, paragraphe (2), prévoit que les deux formes proposées de congé parental fractionné sont accessibles à „chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète“. Le congé parental fractionné sera donc réservé aux seuls parents travaillant à plein temps. Un parent travaillant, par exemple, à raison de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète sera donc privé de la faculté de demander un congé fractionné et contraint de choisir entre le congé parental à plein temps et le congé parental à temps partiel.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'oppose à cette restriction, dans la mesure où les femmes, étant plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel, se trouveront privées de l'opportunité de réduire leur activité professionnelle à hauteur de vingt pour cent d'une tâche complète. Cette mesure risque également de pénaliser les femmes dans l'évolution de leur carrière puisqu'elles seront contraintes, pour pouvoir bénéficier du congé parental, de réduire leur activité professionnelle soit de moitié, soit totalement, tandis que les agents travaillant à temps complet pourront être davantage disponibles pour leur employeur en optant pour un congé fractionné. Le maintien de cette disposition risque par ailleurs d'augmenter les cas de discrimination à l'embauche, les employeurs préférant recruter des hommes, non seulement du fait que ceux-ci ne peuvent pas prendre de congé de maternité, mais également en raison de leur tendance plus faible à demander des tâches partielles et du fait que les agents travaillant à temps partiel auront moins de flexibilité en cas de bénéfice d'un congé parental.

La Chambre propose en conséquence de libeller la première phrase du paragraphe (2) de l'article 29ter de la façon suivante:

„Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète ou d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète, peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes: (...)“.

4. Conditions d'occupation spécifiques au congé à temps partiel

L'article 29ter, paragraphe (3), prévoit que *„chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental (...)“.*

La Chambre relève que, selon les dispositions actuellement en vigueur, le parent qui opte pour le congé parental à temps partiel doit réduire son activité professionnelle *„au moins de la moitié d'une tâche complète“* et non *„de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental“*.

Concrètement, cela veut dire que si, à ce jour, une personne travaillant à raison de vingt heures par semaine opte pour le congé parental à temps partiel, elle voit son activité professionnelle réduite de vingt heures par semaine. Elle cesse donc complètement son activité durant les douze mois du congé parental dit *„à temps partiel“*. Une personne travaillant à raison de trente heures par semaine voit son activité également réduite d'au moins vingt heures par semaine. Elle peut donc travailler au maximum dix heures par semaine durant les douze mois du congé parental. Un agent occupant une tâche complète travaille, quant à lui, vingt heures par semaine pendant la durée du congé.

En application des dispositions introduites par le projet de loi, le parent qui opte pour un congé parental à temps partiel verra son activité professionnelle réduite de la moitié de son temps de travail *„habituel“*, soit de quinze heures par semaine s'il travaille, avant l'octroi du congé parental, trente heures par semaine, soit de dix heures par semaine s'il a une tâche à temps partiel de cinquante pour cent, soit encore de vingt heures par semaine s'il a une tâche complète.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que les nouvelles dispositions apportent une réduction des droits des agents travaillant à temps partiel, ceci au niveau de la durée absolue du congé parental. En effet, les parents ayant choisi, avant de demander le congé parental, de sacrifier une partie de leur revenu en réduisant leur tâche afin d'être davantage disponibles pour leur enfant, obtiendront donc un congé à temps partiel d'une durée totale inférieure à celui accordé à des parents n'ayant pas réduit leur tâche avant de faire la demande au congé. La Chambre ne peut accepter ce nouveau régime qu'à la condition que les agents travaillant à raison d'une tâche partielle, égale ou supérieure à cinquante pour cent d'une tâche complète, aient également accès au congé parental fractionné.

5. Conditions relatives au ménage

L'article 29bis, paragraphe (1), alinéa 2, cinquième tiret, prévoit que chaque parent peut prétendre au congé parental pour autant qu'il *„élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental“*.

Selon le texte actuellement applicable, le parent doit élever dans son foyer le ou les enfants visés *„depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption“*, pour pouvoir bénéficier du *„premier congé“*

parental“, ou pendant les six mois précédant le début du congé, pour pouvoir bénéficier du „*deuxième congé parental*“.

A priori, la Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve que les conditions prévues par le nouveau texte soient plus souples que celles fixées par les dispositions en vigueur. Elle fait toutefois remarquer que ces conditions s'avèrent encore trop restrictives par rapport aux modèles familiaux actuels, d'autant plus pour les cas de congés parentaux fractionnés. En effet, l'un des objectifs principaux de la réforme étant d'inciter davantage de pères à prendre le congé parental, la condition selon laquelle le parent doit élever dans son foyer le ou les enfants visés peut exclure du bénéfice du congé des parents qui n'élèvent pas, à proprement parler, l'enfant dans leur foyer mais qui, par exemple, s'adonnent principalement à leur éducation à raison d'un jour par semaine.

On peut imaginer qu'un père divorcé ou séparé, n'ayant pas la garde de son enfant, prenne le congé parental pour s'occuper de l'enfant chaque mardi et jeudi après-midi, en dehors du temps scolaire, et qu'il le ramène le soir chez sa mère.

Dans cette optique, et afin d'éviter toute interprétation trop restrictive de la notion de „*foyer*“, la Chambre propose de reformuler le cinquième tiret précité comme suit:

„- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental“.

Cette formulation permet ainsi de tenir compte de l'implication grandissante des pères dans l'éducation des enfants et de favoriser une meilleure répartition des responsabilités entre parents, même séparés.

6. Conditions relatives à l'âge de l'enfant

L'article 29bis, paragraphe (1), alinéa 1^{er}, prévoit un droit au congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant (ou de douze ans accomplis en cas d'adoption).

A l'heure actuelle, le „*deuxième congé parental*“ doit être pris „*au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis*“ (article 29quater, paragraphe (5)).

Le nouveau texte du paragraphe (1) de l'article 29quinquies précise que „*le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant. Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant*“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve la décision du gouvernement de rallonger les délais dans lesquels le congé parental peut être pris, en particulier en cas d'adoption. De plus, la possibilité de pouvoir bénéficier du „*deuxième congé parental*“ au-delà du sixième anniversaire de l'enfant (ou du douzième anniversaire en cas d'adoption), à la condition qu'il débute avant ledit anniversaire, permettra au parent concerné de maintenir une relation rapprochée avec son enfant jusqu'à l'entrée de ce dernier au deuxième cycle de l'école fondamentale. La Chambre estime néanmoins que le projet de loi aurait pu aller plus loin en prévoyant la faculté de demander un congé parental jusqu'à l'âge de douze ans accomplis pour tout enfant, peu importe le lien de filiation avec ses parents. Ainsi, ces derniers pourraient accompagner leur enfant à tout moment au cours de ses premières années de scolarité dans l'enseignement fondamental, années durant lesquelles il n'est pas encore suffisamment autonome et peut avoir besoin d'une plus grande disponibilité de ses parents, notamment dans le cadre de ses devoirs et activités extrascolaires.

C. Droit individuel au congé parental

Comme énoncé à l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi, le Ministère de la Famille et de l'Intégration a été saisi, en mars 2015, d'un dossier ouvert par la Commission européenne au sujet de la conformité de certaines dispositions de la législation luxembourgeoise avec 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. Ledit accord-cadre prévoit notamment qu'„*en vertu du présent accord, un droit individuel à un congé paren-*

tal est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux“.

La Commission européenne estime que la disposition luxembourgeoise (figurant dans plusieurs textes législatifs), selon laquelle *„les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps“* et qui *„s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois“*, pourrait se heurter au droit individuel à un congé parental qui devrait être accordé à chaque travailleur. C'est pour cette raison que le projet de loi sous avis prévoit que les deux parents pourront à l'avenir prendre un congé parental en même temps, ce qui fait d'autant plus de sens pour les cas de congés parentaux fractionnés.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe (1) des articles 29quater et 29quinquies prévoit respectivement que *„l'un des parents doit prendre son premier congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil“* et que *„le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant“* (ou jusqu'à l'âge de douze ans accomplis en cas d'adoption). L'accès au congé parental pour les deux parents dépend donc de la volonté ou de l'opportunité de l'un d'entre eux de prendre ce congé tout de suite après le congé de maternité ou le congé d'accueil.

Ainsi, dans le cas où aucun des parents n'aurait pris le *„premier congé parental“*, seul l'un d'entre eux pourra prendre le *„deuxième congé parental“*. S'y ajoute que le projet de loi supprime la disposition selon laquelle, *„si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux (le) congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique“*.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'interroge non seulement sur les raisons objectives de la volonté du gouvernement de contraindre l'un des deux parents à prendre un congé parental immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, mais aussi sur la façon dont seront gérées des demandes introduites simultanément par les deux parents pour bénéficier d'un *„deuxième congé parental“*. Elle signale en outre que la faculté offerte aux deux parents de prendre le congé parental simultanément ne pourra s'appliquer, en pratique, que pour la première année de vie de l'enfant. En effet, étant donné que l'un des parents doit prendre le congé immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, ils devront, pour que leurs congés soient concomitants, tous les deux le prendre immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil. Les parents qui auraient envisagé de prendre des congés parentaux simultanés afin d'assurer une présence alternée auprès de leur enfant en âge scolaire doivent donc renoncer à cette idée.

Or, dans l'affaire C-222/14 (arrêt Konstantinos Maïstellis du 16 juillet 2015), la CJUE a précisé que le congé parental est un droit individuel qui ne peut pas dépendre de la situation professionnelle du conjoint.

Dans cette affaire, la Cour a jugé que la législation grecque, selon laquelle un fonctionnaire dont l'épouse ne travaille pas n'avait pas droit au congé parental, était contraire à l'objectif de la directive 96/34/CE sur le congé parental. Elle a par ailleurs rappelé qu'il résulte des dispositions de la directive que *„chacun des parents de l'enfant est titulaire, individuellement, du droit à un congé parental“* et qu'il s'agit là d'une prescription minimale à laquelle les Etats membres ne peuvent pas déroger dans leur législation ou dans les conventions collectives. Selon la Cour, il s'ensuit qu'un parent ne peut pas être privé du droit à un congé parental, la situation professionnelle du conjoint ne pouvant pas faire échec à l'exercice de ce droit.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics tient donc à souligner que les dispositions prévues par le projet de loi, qui font dépendre le droit d'un parent au *„deuxième congé parental“* de l'opportunité ou de la volonté de l'autre parent de prendre le *„premier congé parental“*, sont contraires à l'esprit des textes européens et exposent le Luxembourg au risque d'une saisine de la CJUE par la Commission européenne dans le cadre d'une procédure précontentieuse. Le législateur serait donc bien avisé de mettre le projet de réforme en conformité avec le droit de l'Union européenne.

Par ailleurs, lesdites dispositions ont tendance à augmenter les inégalités entre hommes et femmes. En effet, alors qu'elles doivent déjà cesser leur activité professionnelle durant au moins quatre mois si elles bénéficient du congé de maternité, les mères sont incitées à prendre le *„premier congé parental“* afin d'éviter que le père ne perde son droit au *„deuxième congé parental“*. Cela engendre des coupures

plus longues dans les carrières des femmes et peut occasionner davantage de discriminations à l'embauche. S'y ajoute que ces coupures interviennent en général en début de carrière et ralentissent donc encore plus l'évolution des carrières professionnelles des femmes par rapport à celle des hommes.

De plus, si les parents disposent d'un mode de garde alternatif pour leur enfant au terme du congé de maternité, pourquoi l'un d'entre eux devrait-il obligatoirement prendre le „*premier congé parental*“? Au lieu de prendre ce congé, les mères qui le souhaitent devraient pouvoir choisir de bénéficier des deux fois quarante-cinq minutes de pause d'allaitement auxquelles elles ont droit, ceci afin de pouvoir reprendre le travail plus tôt après le congé de maternité et d'allaitement et profiter plus tard du congé parental.

De même, les parents devraient réellement pouvoir bénéficier, comme l'énonce l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi sous avis, de congés parentaux fractionnés concomitants, par exemple afin d'être plus en présence de l'enfant lors de ses premières années scolaires. En effet, alors qu'organiser un mode de garde à temps complet pour un enfant non scolarisé est relativement aisé, il apparaît beaucoup plus difficile de trouver un mode de garde fractionné adapté à l'horaire scolaire des jeunes enfants, en particulier dans certaines communes qui n'ont pas prévu de service de cantine ni de maisons relais pour les enfants inscrits en classes précoces ou, en général, pour les enfants fréquentant les classes préscolaires et qui devraient donc singulièrement bénéficier de la présence alternée de leurs parents après le temps scolaire.

Enfin, l'obligation pour l'un des deux parents de prendre le „*premier congé parental*“ est en contradiction avec les dispositions du texte projeté de l'article 29bis, paragraphe (1), alinéa 1^{er}, qui prévoit qu'„*il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée 'le parent, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption*“. En conséquence de l'obligation pour l'un des parents de prendre le „*premier congé parental*“ pour que l'autre ait droit au „*deuxième congé parental*“, le parent est privé de son droit à un congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant (ou de douze ans accomplis en cas d'adoption) et contraint de prendre ce congé dès les deuxième ou troisième mois après la naissance.

Concernant les familles monoparentales, l'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 29quater prévoit une dérogation à l'obligation pour l'un des parents de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou d'accueil. Selon cette disposition, „*le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales*.“ Un parent divorcé élevant seul son enfant pourra donc prendre le „*deuxième congé parental*“, même si l'autre parent n'a pas pris le „*premier congé parental*“ au terme du congé de maternité ou d'accueil.

Les questions suivantes se posent quant à cette disposition dérogatoire: Qu'en sera-t-il des parents qui obtiendront la garde alternée de l'enfant, qui devrait être introduite par le projet de loi n° 5867 relatif à la responsabilité parentale? En cas de demande de congé introduite simultanément par les deux parents, sur quels critères la CNPF tranchera-t-elle en faveur de l'un ou de l'autre? Dans le cas où la garde passerait d'un parent à l'autre avant les six ans accomplis de l'enfant – chacun des deux parents élevant donc, à un moment donné, son enfant seul – les parents pourraient prétendre au congé parental sans que l'un d'eux ait été contraint de prendre le „*premier congé parental*“. Pourquoi les parents vivant en couple n'auront-ils pas ce droit? Finalement, pourquoi ne pas saisir l'occasion de la réforme pour introduire pour chaque parent un réel droit individuel au congé parental?

D. Indemnité de congé parental

Le projet de loi sous avis prévoit de remplacer l'indemnité forfaitaire actuelle de congé parental (qui est de 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et de 889,15 euros par mois pour le congé à temps partiel) par un „*réel revenu de remplacement, c'est-à-dire une indemnité calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental*“. Le bénéficiaire percevra donc une indemnité proratisée en fonction du nombre d'heures effectives de congé parental avec une limite inférieure correspondant au montant du salaire social minimum non qualifié.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve la volonté du gouvernement de mettre en place un véritable revenu de remplacement. Elle regrette cependant que celui-ci soit plafonné à hauteur de cinq tiers du salaire social minimum, ce qui correspond actuellement à 3.204,93 euros bruts par mois. Or, l'un des objectifs principaux de la réforme est d'inciter davantage de pères à prendre le congé parental et le sondage commandité par le Ministère de la Famille et de l'Intégration a montré

que les pères y ont, jusqu'à présent, essentiellement renoncé pour des raisons financières et professionnelles.

Si la mise en place d'un réel revenu de remplacement aura très certainement un impact positif sur les congés parentaux pris par les personnes disposant d'un revenu inférieur à 3.500 euros bruts par mois, il est fort probable que celles disposant d'un revenu supérieur préféreront nettement les formes de congé parental à temps partiel ou de congé fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pour cent par semaine, formes qui permettent de limiter la perte de revenu engendrée puisque le parent continuera à percevoir son salaire normal pour les heures travaillées.

Or, ces formes de congé parental requièrent l'accord de l'employeur (ou du chef d'administration) et, à défaut d'accord, le demandeur sera contraint de prendre un congé à temps complet, le cas échéant au prix d'une perte de revenu qui peut être conséquente. La possibilité pour l'employeur de refuser un congé parental à temps partiel ou un congé fractionné risque donc fort de pousser les parents essayant un refus à renoncer complètement au congé parental puisqu'en bénéficiant d'un congé fractionné ou à temps partiel, ils se retrouveront dans la double crainte de perdre une part trop importante de leur revenu et de subir des effets négatifs sur leur carrière professionnelle.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se prononce donc en faveur du revenu de remplacement proposé, mais elle émet de sérieuses réserves quant à la liberté laissée à l'employeur (ou au chef d'administration) de refuser le congé parental fractionné ou à temps partiel sans avoir à motiver sa décision par écrit.

E. Accord du ministre du ressort ou du chef d'administration

1. Congé parental fractionné et congé parental à temps partiel

Le paragraphe (9) de l'article 29ter prévoit que les modalités du congé parental fractionné doivent être arrêtées par écrit dans un plan de congé parental, „*signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent*“ et approuvé par la future Caisse pour l'avenir des enfants.

Le chef d'administration peut toutefois refuser l'octroi d'un congé fractionné. Il doit, dans ce cas, „*en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. Dans le cadre de cet entretien le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1*“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que le projet de loi ne prévoit ni pour quelles raisons ni dans quelles conditions cette forme de congé peut être refusée. De plus, le projet ne prévoit pas l'obligation pour le chef d'administration de motiver par écrit sa décision de refus. Or, comme expliqué ci-avant, le fait d'imposer un congé parental à plein temps risque de dissuader bon nombre de parents, notamment des personnes disposant d'une rémunération confortable, de prendre ce congé en raison de la perte de revenu qui peut être conséquente. Enfin, le projet de loi fait peser sur le seul demandeur les conséquences d'un désaccord sur les modalités du congé fractionné et néglige de prévoir des mesures applicables dans le cas où le chef d'administration ne respecterait pas ses obligations ou les délais prévus par la loi.

D'une part, la Chambre estime que les buts de la réforme ne pourront être atteints que si le législateur définira un cadre clair et des critères objectifs sur la base desquels le chef d'administration devra motiver, par écrit, sa décision de refus, ceci afin d'assurer l'accès le plus large possible au congé parental fractionné ou à temps partiel. Elle recommande donc de préciser dans la future loi les raisons pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le chef d'administration ou son délégué peuvent refuser le congé parental fractionné et que les motifs à la base du refus doivent être transmis au demandeur par écrit dès la notification de la décision de refus.

D'autre part, la Chambre des fonctionnaires et employés publics est d'avis qu'à défaut de respecter ses obligations en matière de notification, de motivation, de proposition alternative et de délais, le chef d'administration devrait être contraint d'accorder le congé parental dans la forme demandée.

Au vu des observations qui précèdent, la Chambre propose de compléter l’alinéa 2 du paragraphe (9) de l’article 29ter comme suit:

*„Si le chef d’administration ou son délégué refusent l’octroi du congé parental sous une de ces formes, ils doivent en informer le parent bénéficiaire, en motivant leur décision, par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. **Le refus du congé parental fractionné ne peut avoir lieu que pour des raisons objectives et justifiées, liées à l’organisation du service, et qu’à la condition que le congé parental fractionné demandé perturbe davantage l’organisation du service qu’un congé parental à plein temps. Aucun refus n’est justifié en cas de survenance d’un événement grave tel que visé au paragraphe 4 de l’article 29quinquies.**“*

Dans un souci de cohérence et de clarté, la Chambre suggère par ailleurs de conférer la teneur suivante à l’alinéa 3 du même paragraphe:

*„Dans le cadre de cet entretien, le chef d’administration ou son délégué doivent motiver sa décision et proposer au parent, par écrit, une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à de celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n’arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1. **Si la décision de refus du congé ou la proposition de forme alternative de congé n’ont pas été notifiées dans les formes et délais prévus, le ministre du ressort est tenu d’accorder le congé parental dans la forme initialement demandée.**“*

La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime par ailleurs que le refus du chef d’administration d’accorder une certaine forme de congé parental pourrait porter préjudice à l’intérêt supérieur de l’enfant. Toute décision de refus devrait donc pouvoir faire l’objet d’un recours devant une commission de médiation ou de conciliation instaurée à cet effet.

Les remarques et propositions qui précèdent valent, mutatis mutandis, pour les dispositions prévues en matière de congé parental à temps partiel.

2. Congé parental à plein temps

Le paragraphe (3) des articles 29quater et 29quinquies prévoit que le ministre du ressort est tenu d’accorder respectivement le premier et le deuxième congé parental à plein temps.

Le „premier congé parental“ à plein temps ne peut donc en principe, comme le prévoit également la loi actuellement en vigueur, ni être refusé ni être reporté.

Le „deuxième congé parental“ à plein temps ne peut pas être refusé non plus, mais il peut être reporté. L’alinéa 3 du paragraphe (3) de l’article 29quinquies reprend en effet les dispositions en vigueur contenant les raisons et conditions sur la base desquelles le ministre du ressort peut exceptionnellement requérir le report du „deuxième congé parental“, à savoir:

- „lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.“

Partant du principe qu’il ne devrait plus être opéré de distinction entre „premier congé parental“ et „deuxième congé parental“ – afin que chacun des deux parents puisse prendre le congé jusqu’à l’âge de six ans accomplis de l’enfant, le cas échéant simultanément – la Chambre craint qu’un report ne puisse porter préjudice au plan de congé parental défini par chacun des deux parents en fonction de l’intérêt supérieur de l’enfant. La décision de report devrait donc pouvoir faire l’objet d’un recours devant une commission de médiation ou de conciliation instaurée à cet effet.

Finalement, et même si les conditions dans lesquelles le congé peut être reporté restent inchangées par rapport à la législation actuelle, la Chambre estime qu'il faudrait préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par „*un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration*“, par exemple en renvoyant à la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat.

Ce n'est que sous la réserve de toutes les remarques, propositions et recommandations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 19 avril 2016.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/03

N° 6935³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(11.4.2016)

Le projet de loi sous avis a pour objet de réformer la législation sur le congé parental et de modifier notamment les articles pertinents du Code du travail et du Code de la Sécurité Sociale. Les principes qui sous-tendent cette réforme mettent en évidence un **changement de philosophie** de la part du Gouvernement.

Alors que la loi de 1999 ayant instauré le congé parental a été mise en place dans un contexte de création d'emplois, les objectifs de la réforme proposée sont avant tout familiaux et visent à „favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, mieux répondre aux besoins des parents, augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours“¹.

Pour atteindre ces objectifs, le projet de loi sous avis prévoit (i) un élargissement des conditions d'ouverture du congé parental, (ii) des formes de congé parental plus flexibles et (iii) une indemnisation plus attractive.

S'agissant des conditions à remplir pour prétendre à un congé parental, la Chambre de Commerce relève en particulier que:

- toute personne occupée moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures par semaine pourra prétendre à un congé parental (actuellement, il faut travailler au moins 20 heures et ce, auprès du même employeur),
- le congé parental pourra être pris jusqu'aux 6 ans de l'enfant (au lieu de 5 ans actuellement).

¹ Cf. exposé des motifs, spécialement page 7 du projet de loi.

De nouvelles modalités pratiques ont pour objectif de **flexibiliser davantage le congé parental**:

- le „congé parental à temps plein de 4 mois et le congé parental à temps partiel de 8 mois² seront mis en place, en plus des formes de congé parental déjà existantes, et devraient notamment inciter les pères à prendre le congé parental;
- tout salarié à temps plein aura la possibilité de prendre un congé parental fractionné qui se traduira par la réduction de son activité professionnelle soit de 20% par semaine pendant 20 mois, soit sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Enfin, le projet de loi sous avis comporte d'**importants changements en termes d'indemnisation** puisque:

- le montant de l'indemnité de congé parental qui est actuellement un forfait fixe³ versé par la Caisse Nationale des prestations familiales (ci-après la „CNPF⁴), correspondra au revenu professionnel mensuel moyen perçu par le bénéficiaire au cours des 12 mois précédant le début du congé parental, sans pouvoir être (i) inférieur au SSM non qualifié (1.922,96 EUR) et (ii) supérieur aux 5/3 du SSM non qualifié (3.204,93 EUR) pour un travail à temps plein;
- concernant la base de calcul, l'indemnité de congé parental sera calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension (c'est-à-dire l'ensemble des revenus professionnels) et sera versée par la future „Caisse pour l'avenir des enfants“ qui succèdera à la CNPF;
- du point de vue de la sécurité sociale et de la fiscalité, l'indemnité de congé parental sera traitée comme un revenu de remplacement et sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires⁴. La part des cotisations sociales patronales sera à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

*

RESUME SYNTHETIQUE

La Chambre de Commerce relève la volonté du Gouvernement de réformer le congé parental en s'appuyant sur des objectifs essentiellement familiaux. Afin de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et d'augmenter le nombre de parents qui y ont recours, spécialement les pères, le projet de loi introduit de nouvelles formes de congé parental plus flexibles ainsi que des modalités financières plus attractives.

La Chambre de Commerce tient toutefois à rappeler que si, dans le cadre de l'accord du 14 janvier 2015 qui a été conclu entre le Gouvernement et l'UEL, les employeurs ont consenti à approuver cette réforme ainsi que celles initiées par le Gouvernement en matière de congé pour raisons familiales et de congés exceptionnels, ils sont toujours dans l'attente de mesures concrètes de la part du Gouvernement pour permettre, en contrepartie, plus de flexibilisation en matière d'organisation du temps de travail afin de neutraliser l'impact des réformes gouvernementales en termes de perte de productivité.

Sur un plan plus technique, il est primordial pour la Chambre de Commerce que le nouveau dispositif législatif repose sur des règles claires et soit lisible pour les entreprises et les salariés. La structure et le libellé des différents articles devraient en premier lieu être revus de manière à faire ressortir clairement les conditions générales et particulières à remplir par le parent pour prétendre à l'une ou l'autre forme de congé parental. Il est par ailleurs nécessaire d'adapter les dispositions du projet de loi sur certains points plus spécifiques afin notamment de limiter au strict nécessaire les obligations d'information auxquelles est soumis l'employeur en cas de report du congé parental, de fixer un critère objectif permettant de déterminer le premier et le deuxième congé parental en cas de demande concomitante de congé parental, d'assouplir les modalités de démission du salarié lorsque celui-ci ne souhaite plus reprendre son emploi à son retour du congé parental, de permettre à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur les aménagements à apporter au congé parental entamé en cas de survenance d'un congé de maternité au cours d'un congé parental.

2 Actuellement, le salarié a seulement le choix entre le congé parental à temps plein de 6 mois ou le congé parental à temps partiel de 12 mois.

3 1.778,31 EUR brut pour un congé parental à temps plein et 889,15 EUR brut pour un congé parental à temps partiel.

4 L'indemnité de congé parental sera soumise aux cotisations pour l'assurance pension et à l'impôt, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales.

Concernant la durée de travail hebdomadaire minimum à remplir par le salarié pour ouvrir droit au congé parental (actuellement 20 heures par semaine), la Chambre de Commerce estime par ailleurs qu'il serait plus cohérent de retenir le seuil de 16 heures hebdomadaires (déjà applicable en droit du travail et de la sécurité sociale et qui correspond à deux jours de travail) plutôt que le seuil de 10 heures proposé dans le projet de loi.

Enfin, la Chambre de Commerce est d'avis que l'interdiction de licencier avec préavis un salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel ou fractionné devrait être supprimée au motif qu'elle n'est ni conforme à l'accord-cadre européen sur le congé parental⁵, ni objectivement justifiable pour les employeurs et les autres salariés sur le plan du droit du travail.

S'agissant de l'impact financier réel de la réforme du congé parental sur le budget de l'Etat, la Chambre de Commerce regrette le manque de détails, de précisions et de scénarios envisagés (absence de données sur l'évolution possible du nombre de demandeurs d'un congé parental; carences en termes d'évaluation des recettes issues des prélèvements fiscaux et sociaux sur les indemnités de congé parental; estimation de l'impact financier reposant sur deux scénarios seulement et ce, sans davantage d'explication, avec uniquement un accroissement du nombre de bénéficiaires d'un congé parental à temps plein envisagé; coût supplémentaire évalué par rapport au budget 2016, qui contenait déjà d'importantes hausses des budgets alloués en anticipation de la future réforme), et par conséquent de vision globale. Au vu des nombreux cas de figure possibles et des nouvelles formules de congé parental introduites, les projections financières contenues dans le projet de loi sous avis sont insuffisantes. Une réforme d'une telle ampleur aurait mérité, selon la Chambre de Commerce, une analyse financière poussée, des hypothèses étayées et des estimations justifiées.

Quant à l'évaluation du dispositif, qui est d'ores et déjà prévue au bout de quelques années dans l'exposé des motifs du projet de loi, la Chambre de Commerce insiste pour qu'elle se concentre exclusivement sur les aspects budgétaires, c'est-à-dire les coûts du nouveau congé parental, et ne puisse pas déboucher sur un durcissement du système selon le succès plus ou moins réel des nouvelles formes de congé parental.

Enfin, si les objectifs de la réforme proposée sont avant tout familiaux, la Chambre de Commerce considère que la phrase faisant référence à des négociations avec l'ABBL au sujet d'un moratoire de remboursement pendant la durée du congé parental n'a pas sa place dans le projet de loi sur le congé parental⁶.

Pour toutes ces raisons et après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi que sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

5 Il s'agit de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu le 18 juin 2009 par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES, qui est annexé à la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de cet accord.

6 Cf. exposé des motifs, page 9 du projet de loi: „C'est également dans ce contexte que la Ministre de la Famille et de l'Intégration a entamé des négociations avec l'ABBL pour faciliter la mise en oeuvre des dispositions du congé parental pour les parents ayant contracté des crédits immobiliers. Sur base volontaire, les banques peuvent ainsi proposer, suivant la situation particulière du demandeur, la suspension du remboursement d'un crédit immobilier pendant la durée d'un congé parental. Ce moratoire des remboursements pendant la durée du congé parental concerne uniquement les crédits immobiliers contractés à des fins d'habitation personnelle.“

Appréciation du projet de loi

	<i>Indice</i>
Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	- (*)
Impact financier sur les entreprises	- (*)
Transposition de la directive	n/a
Simplification administrative	- (*)
Impact sur les finances publiques	- (**)
Développement durable	0

Légende:

++	: très favorable
+	: favorable
0	: neutre
-	: défavorable
--	: très défavorable
n.a.	: non applicable

(*) Les nouvelles durées et formes de congé parental vont rendre la gestion du personnel (organisation du temps de travail, remplacement éventuel, retour de congé parental...) plus complexe pour les entreprises et donc créer des charges administratives supplémentaires pour elles. En particulier, les entreprises devront prendre la décision d'accorder ou non un congé parental à temps partiel ou fractionné en s'assurant qu'en présence de différents congés parentaux, pris en même temps ou se chevauchant, la continuité de l'activité de l'entreprise ne sera pas affectée ou sera affectée le moins possible. En outre, une gestion spécifique à chaque type de congé parental devra être mise en place.

(**) Compte tenu des objectifs de la réforme (accroissement du nombre de congés parentaux) et de l'attractivité théorique des nouvelles mesures (flexibilisation et nouvelle indemnisation), il est réaliste de penser que l'augmentation de l'impact budgétaire attendue sera supérieure aux prévisions du projet de loi (10%). Au vu des informations largement incomplètes contenues dans la fiche financière du projet de loi, un coût supplémentaire supérieur à celui estimé est à craindre, entraînant un impact négatif sur les finances publiques.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

I. Remarques d'ordre juridique

A. Remarques générales

La Chambre de Commerce concentre ses remarques générales sur le manque de clarté et de lisibilité du projet de loi dans son ensemble et sur le fait qu'il maintient à l'égard des employeurs des obligations plus sévères que l'accord-cadre européen sur le congé parental.

1. L'ensemble du projet de loi manque de clarté et de lisibilité

A titre liminaire, la Chambre de Commerce regrette que les auteurs se soient limités à modifier les articles les uns après les autres et qu'ils n'aient pas profité de la réforme du congé parental pour remettre à plat l'ensemble des articles du texte de loi afin de le restructurer complètement. Si le texte actuellement en vigueur manque déjà de clarté, voire est illisible pour un non initié, force est d'admettre que l'ampleur des modifications effectuées par les auteurs du projet de loi (nouveaux bénéficiaires, nouveaux types de congé parental) rendent sa structure encore moins cohérente et moins lisible.

La Chambre de Commerce renvoie, à titre d'exemple particulièrement éloquent, au nouvel article L. 234-44 du Code du travail (article I, point 2° du projet de loi) qui traite des différentes formes de congé parental. Le texte ne se comprend qu'à la lumière du tableau figurant sous le commentaire des articles⁷. Une réécriture de cet article s'impose pour des raisons de sécurité juridique tant pour les

⁷ Cf. commentaire sous le „point 2° – article 234-44“, spécialement page 38.

employeurs que les salariés, même si l'exercice n'est pas facile du fait que les formes de congé parental sont nombreuses (congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois, congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois ou congé fractionné) et qu'elles ne sont pas ouvertes à tous les salariés puisqu'il est tenu compte de leur situation professionnelle (durée du travail, nombre d'employeurs, statut de salarié ou apprenti)⁸. Aux yeux de la Chambre de Commerce, il serait souhaitable de revoir la structure de cet article en distinguant clairement chaque forme de congé et en énumérant, pour chacune d'elles, les différentes catégories de bénéficiaires.

La Chambre de Commerce juge encore utile de citer le nouvel article L. 234-47 du Code du travail (article I, point 5° du projet de loi) qui ne comporte pas moins de 13 paragraphes, et traite, sans logique particulière, à la fois de l'impossibilité d'accorder le congé parental deux fois au même parent (paragraphe 1), de l'impossibilité de transférer le congé parental à l'autre parent (paragraphe 2), du décès de l'enfant (paragraphe 3, alinéa 1), de la priorité de réaffectation en cas d'embauche d'un autre salarié pour remplacer le salarié parti en congé parental (paragraphe 3, alinéa 3), du décès du parent bénéficiaire du congé parental (paragraphe 4), des suspension et prolongation du congé parental en cas de contrat d'apprentissage (paragraphe 5), de son interruption par un nouveau congé de maternité (paragraphe 6), de l'absence de droit au congé de récréation (paragraphe 7), de la protection contre le licenciement (paragraphe 8), de l'obligation pour l'employeur de conserver l'emploi du salarié (paragraphe 9), de l'accès du parent en congé parental aux mesures de formation (paragraphe 10), du droit à un entretien avec l'employeur préalablement au retour au travail (paragraphe 11), de la prise en compte du congé parental dans le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité ainsi qu'à l'indemnité chômage et à un nouveau congé parental (paragraphe 12) et de la reprise du travail par le salarié (paragraphe 13).

La Chambre de Commerce est d'avis qu'il conviendrait à tout le moins d'organiser ces paragraphes de manière cohérente, voire de les placer sous des articles différents, de manière à distinguer clairement:

- les effets du congé parental tels que la suspension intégrale ou proportionnelle du contrat de travail et la prolongation du congé parental en cas de contrat d'apprentissage, l'absence de droit au congé de récréation, la protection contre le licenciement, l'obligation pour l'employeur de conserver l'emploi du salarié;
- les cas d'interruption et cessation du congé parental (tels que le décès de l'enfant ou un nouveau congé maternité);
- les suites du congé parental tels que l'entretien avec l'employeur, la priorité de réaffectation en cas d'embauche d'un autre salarié pour remplacer le salarié parti en congé parental, la prise en compte du congé parental dans le calcul des différentes périodes de stage, etc.

La Chambre de Commerce insiste partant pour que l'ensemble du projet de loi soit réécrit à la lumière de ses remarques d'ordre juridique.

2. Le projet de loi maintient à l'égard des employeurs des obligations plus sévères que l'accord-cadre européen sur le congé parental

La Chambre de Commerce est d'avis qu'en interdisant aux employeurs de pouvoir licencier un salarié en congé parental à temps partiel ou fractionné, sauf en cas de faute grave, le projet de loi maintient à leur égard des obligations plus sévères que ce que prévoit l'accord-cadre révisé sur le congé parental du 18 juin 2009, conclu entre les partenaires sociaux européens.

En effet, la clause 5, paragraphe 4 de cet accord-cadre dispose que „*Pour faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental⁹, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.*“

Suivant l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après „CJUE“), cette clause signifie (i) que le licenciement d'un salarié **prononcé suite à la demande ou à la prise du congé**

⁸ Un salarié travaillant à temps plein auprès d'un seul employeur pourra prétendre à toutes les formes de congé parental, mais ne pourra prétendre qu'au congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois dès lors qu'il travaille auprès de plusieurs employeurs.

⁹ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

parental est illégal et (ii) que les Etats doivent mettre en place des sanctions suffisamment dissuasives afin de **protéger les travailleurs contre ce motif spécifique de licenciement**¹⁰.

La Chambre de Commerce tient à relever que la législation de la Belgique et de la France respecte la lettre de cette clause en se limitant à sanctionner ce motif spécifique de licenciement sans remettre en cause le droit légitime de l'employeur de procéder au licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel, s'il commet une faute dans le cadre de son travail.

A la lumière de la jurisprudence de la CJUE et de la législation des Etats voisins du Luxembourg, la Chambre de Commerce donne à considérer que la commission d'une faute professionnelle par un salarié pendant le temps où il travaille, même s'il est en congé parental à temps partiel ou fractionné par ailleurs, est un motif de licenciement distinct de la demande ou de la prise d'un congé parental, et qu'un tel motif de licenciement n'est pas prohibé par l'accord-cadre européen.

En tout état de cause, la Chambre de Commerce considère que le maintien de l'interdiction de licencier, qui court à partir du dernier jour du délai de notification de la demande du congé parental¹¹ et pendant toute la durée dudit congé, **crée une inégalité entre les salariés qui n'est pas justifiée sur le plan du droit du travail**. La Chambre de Commerce rappelle que pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension, qui est intégrale pendant le congé parental à temps plein, n'est que partielle lorsque le salarié est en congé parental à temps partiel, respectivement proportionnelle en cas de congé parental fractionné. Il s'ensuit que tout salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel ou fractionné, qui commet une faute professionnelle au cours des périodes où il travaille, doit pouvoir être sanctionné.

Dans l'hypothèse où un salarié à temps plein prendrait un congé parental d'un jour par semaine sur une période de 20 mois, il n'est pas acceptable d'interdire à un employeur de sanctionner sur cette période ledit salarié par un licenciement avec préavis, alors que celui-ci est présent quatre jours par semaine dans l'entreprise et qu'il a commis une faute justifiant, en temps normal et pour tous les autres salariés (en ce compris ceux travaillant par hypothèse en 4/5ème), un tel licenciement.

Il en va de même dans l'hypothèse où le salarié prendrait un congé parental de 4 périodes d'un mois au cours d'une période maximale de 20 mois. La Chambre de Commerce ne comprend pas pourquoi le salarié devrait être protégé contre le licenciement pendant toute cette période. Au contraire, elle considère qu'il y aurait lieu de distinguer entre les mois où le salarié est entièrement en congé parental donc hors de l'entreprise (et bénéficie de la protection contre le licenciement) et les mois où il travaille (et doit répondre de ses éventuelles fautes professionnelles).

La Chambre de Commerce relève finalement que l'effet combiné de l'interdiction de licencier avec préavis et l'introduction du congé parental fractionné augmenterait le risque que les entreprises refusent cette forme de congé parental et que celles-ci se le voient reprocher par la suite.

La Chambre de Commerce insiste donc pour que l'évaluation du nouveau régime envisagé dans le projet de loi „au bout de quelques années“ porte exclusivement sur l'aspect financier et n'entraîne pas un durcissement de la législation à l'égard des entreprises.

La Chambre de Commerce conclut qu'il y a lieu de supprimer la disposition selon laquelle il est interdit de licencier avec préavis un salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel ou fractionné pendant le temps où celui-ci exerce son activité salariée et n'est donc pas, par conséquent, en congé parental mais bien dans le cadre de son contrat de travail.

10 Cf. arrêt de la CJUE du 27 février 2014, C-588/12, Lyreco Belgium NV/Sophie Rogiers.

11 C'est-à-dire deux mois avant le début du congé de maternité s'il s'agit du „premier congé parental“ (nouvel article L. 234-45, paragraphe 2 du Code du travail) et quatre mois précédant le début du congé parental s'il s'agit du „deuxième congé parental“ (nouvel article L. 234-46, paragraphe 2 du Code du travail).

B. Remarques spécifiques

Outre les remarques générales développées ci-avant sous le point I, la Chambre de Commerce tient à formuler des remarques qui, si elles sont plus spécifiques, n'en demeurent pas moins importantes.

1. Quant aux conditions générales à remplir par le parent pour prétendre à tout congé parental

Le nouvel article L. 234-43 du Code du travail (article I, point 1° du projet de loi) qui détermine les conditions à remplir par le parent pour prétendre à un congé parental a fait l'objet d'un toilettage, certaines des conditions ayant été supprimées en raison de leur contrariété avec les règles européennes (domiciliation et résidence du parent au Luxembourg et exercice du travail au Luxembourg), d'autres ayant été remaniées pour permettre l'accès au congé parental à un plus grand nombre de parents.

Ainsi, à titre d'exemple, un parent travaillant auprès de plusieurs employeurs pourra accéder au congé parental. Ainsi qu'il ressort du commentaire des articles, les auteurs ont marqué la volonté de s'adapter à la réalité du monde du travail: „*nombreuses sont les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs. La faculté de prendre le congé parental doit ainsi rester une option pour les parents travaillant dans ce cas de figure*“¹².

De même, à l'avenir un parent pourra prétendre au congé parental pour autant qu'il „*est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine*“. Ce point interpelle la Chambre de Commerce à trois égards:

- En premier lieu, la Chambre de Commerce relève que la condition d'avoir travaillé au moins 20 heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental sera réduite à 10 heures par semaine. Si, comme le précisent les auteurs dans le commentaire des articles¹³, l'abaissement du nombre d'heures de travail à prester pour ouvrir droit au congé parental est en cohérence avec les mesures décidées dans le cadre du „Zukunftspak“¹⁴, celui-ci ayant abrogé l'allocation d'éducation qui bénéficiait principalement à des personnes sans activité professionnelle, **la Chambre de Commerce considère néanmoins que le seuil de 10 heures hebdomadaire n'est pas approprié. Elle est d'avis qu'il serait préférable de retenir le seuil de 16 heures de travail** qui existe notamment en matière d'assurance chômage pour ouvrir le droit à l'indemnité de chômage (article L. 521-1 du Code du travail) et en matière d'assurance pension pour la détermination des périodes d'assurance (article 175 du Code de la Sécurité Sociale¹⁵). Cette solution est cohérente à la fois sur un plan pratique (elle équivaut à deux jours de travail) et juridique (elle évite la mise en place de seuils distincts dans la législation sociale).
- Par ailleurs, si la Chambre de Commerce comprend de la lecture de l'ensemble du projet de loi¹⁶ que les personnes sous contrat d'apprentissage pourront, comme c'est le cas actuellement, prétendre à un congé parental à temps plein sous réserve de remplir les autres conditions, elle relève que **la référence au contrat d'apprentissage fait défaut dans le texte du nouvel article L. 234-43 du Code du travail et demande partant que cet oubli soit redressé**. Quant au congé parental auquel un parent apprenti pourra prétendre, il s'agira uniquement d'un congé parental à temps plein de 6 mois, comme c'est le cas actuellement. Etant donné que le tableau sous le commentaire des articles indique la durée de 4 mois, cette erreur est parallèlement à corriger.
- Enfin, la Chambre de Commerce relève qu'au lieu de clairement distinguer l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise et la détention d'un contrat de travail, ces deux conditions sont mêlées au

¹² Cf. commentaire des articles du projet de loi, spécialement page 36.

¹³ Cf. Commentaire des articles du projet de loi, spécialement page 35.

¹⁴ Loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du paquet d'avenir – première partie (2015).

¹⁵ Article 175 du Code de la Sécurité Sociale: „Les périodes d'assurance visées aux articles 171 à 174 et les durées prévues par le présent livre sont comptées par mois de calendrier Compte pour un mois entier la fraction de mois représentant au moins, soit soixante-quatre heures de travail lorsqu'il s'agit de périodes d'activité professionnelle exercée pour autrui ou de périodes y assimilées au sens de l'article 171, soit dix jours civils dans les autres cas.“

¹⁶ Les seules références au contrat d'apprentissage figurent sous les nouveaux articles L. 234-44, paragraphe (6) et L. 234-47, paragraphe (5).

point de ne plus savoir à laquelle est rattachée la condition de stage d'au moins 12 mois continus. **La Chambre de Commerce insiste pour que la condition d'une occupation** auprès d'un ou plusieurs employeurs, sous contrat de travail ou d'apprentissage, **pendant au moins 12 mois continus précédant le congé parental**, soit comme c'est le cas actuellement, clairement spécifiée.

Enfin, le nouvel article L. 234-43 du Code du travail comporte une définition de l'enfant à savoir „*les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs*“, qui est justifiée, selon les auteurs, par la volonté de clarifier le lien familial entre le parent et l'enfant¹⁷. **La Chambre de Commerce salue cet objectif de clarification mais considère qu'il serait plus exact (i) de donner une définition du parent puisque c'est à lui qu'est reconnu le droit au congé parental et (ii) de clarifier le lien de filiation** (plutôt que le lien familial) de manière à écarter tout cumul de congé parental entre les parents et les beaux-parents dans le cadre de familles recomposées. La Chambre de Commerce propose partant d'introduire la définition suivante: „Par parent il y a lieu d'entendre les parents biologiques et les parents adoptifs des enfants nés dans le mariage, des enfants nés hors mariage et des enfants adoptifs“.

2. Quant aux conditions particulières à remplir par le parent pour prétendre à certaines formes de congé parental

L'introduction de nouvelles modalités et formes de congé parental, à côté de celles déjà existantes, constitue la principale nouveauté du projet de loi et vise à répondre à l'évolution des besoins des parents qui travaillent et à inciter un plus grand nombre d'entre eux à prendre le congé parental, spécialement les pères (nouvel article L. 234-44 du Code du travail sous l'article I, point 2° du projet de loi).

Alors que le congé parental à temps plein est actuellement de 6 mois, le parent pourra opter, à l'avenir, pour une durée de 4 ou 6 mois. De même, alors que le congé parental à temps partiel est actuellement de 12 mois, le parent pourra opter, à l'avenir, pour une durée de 8 ou 12 mois. Par ailleurs, un congé parental fractionné sera mis en place qui permettra au parent de réduire son activité professionnelle soit de 20% par semaine pendant 20 mois, soit de suspendre totalement son activité sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Dans le cadre du nouveau système de congé parental, tout parent remplissant les conditions prévues au nouvel article L. 234-43 du Code du travail aura droit à un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois¹⁸. Par contre, pour prétendre au congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois et au congé fractionné, le parent salarié devra en outre remplir les conditions prévues au nouvel article L. 234-44 du Code du travail puisque l'accès à ces différentes formes de congé parental sera conditionné par la situation professionnelle du parent¹⁹.

Or, comme elle l'a indiqué dans ses remarques générales, la Chambre de Commerce n'est parvenue à comprendre le nouvel article L. 234-43 du Code du travail qu'à l'aide du tableau figurant sous le commentaire des articles. Pour des raisons de sécurité juridique, la Chambre de Commerce insiste pour que le texte du nouvel article L. 234-43 du Code du travail soit entièrement réécrit et que sa structure soit repensée de manière à faire ressortir clairement que:

- le parent travaillant à temps plein et auprès d'un seul employeur pourra prétendre à toutes les formes de congé parental précitées;
- le parent travaillant à temps partiel, au moins 20 heures par semaine, auprès d'un seul employeur, pourra prétendre à un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois ou un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois;
- le parent se trouvant dans tous les autres cas d'ouverture du congé parental (activité de moins de 20 heures par semaine, pluralité d'employeurs, statut d'apprenti) pourra seulement prétendre à un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois.

¹⁷ Cf. commentaires des articles du projet de loi, spécialement page 35.

¹⁸ Par exception, le parent sous contrat d'apprentissage aura uniquement droit à un congé parental à temps plein de 6 mois.

¹⁹ En pratique, tant le parent que l'employeur devraient se poser les questions suivantes: Le parent est-il apprenti ou salarié? Le parent salarié travaille-t-il à temps plein ou à temps partiel et travaille-t-il auprès d'un seul ou de plusieurs employeurs? Le parent salarié à temps partiel travaille-t-il plus ou moins de 20 heures par semaine?

La Chambre de Commerce développe encore ci-dessous des commentaires de fond, propres à certains paragraphes, à prendre en compte dans le cadre de la réécriture du nouvel article L. 234-43 du Code du travail:

- Le **paragraphe (5)** introduit la notion de „moyenne de durée de travail“ en cas de changement de la durée du travail d’un salarié au cours des 12 mois précédent le début du congé parental. La Chambre de Commerce ne comprend pas bien la finalité de ce calcul (est-ce pour des raisons d’éligibilité? d’indemnité? ou de temps de travail?) Elle relève que la moyenne est déjà expressément prévue par une autre disposition du projet de loi (article II, point 4° modifiant l’article 307 du Code de la Sécurité Sociale) et propose de supprimer toute référence à la notion de „moyenne de durée de travail“ dans le paragraphe 5.
- Le **paragraphe (9)** prévoit la possibilité de „modifications éventuelles à l’intérieur des formes de congés prévus au paragraphe 2“. S’agira-t-il d’un changement de la répartition des 20% dans une semaine, tel que par exemple le changement d’un jour en deux demi-journées? ou d’un changement de dates ou de périodes fixées? ou bien encore d’un passage de l’une à l’autre des formes de congé parental fractionné?

Quant à l’approbation du plan de congé parental par la „Caisse pour l’avenir des enfants“ (ci-après, la „Caisse“), elle ne figurait pas dans l’avant-projet de loi. La Chambre de Commerce ne comprend pas en quoi l’intervention de la Caisse serait opportune et considère en tout état de cause que son rôle devrait se limiter à vérifier que le salarié est bien dans un cas d’ouverture du congé parental fractionné (salarié à temps plein auprès d’un même employeur depuis au moins 12 mois). Pour cette raison, le principe même d’une approbation devrait être supprimé.

Concernant la possibilité donnée à l’employeur de refuser la demande de congé parental fractionné en l’obligeant à faire une proposition alternative, la Chambre de Commerce comprend qu’en cas de refus de l’employeur, le salarié ne sera pas tenu d’introduire une nouvelle demande de congé parental (autrement dit, la demande de congé parental faite en vue d’un congé fractionné vaudra demande de congé parental de 4 ou 6 mois). Toutefois, pour plus de sécurité juridique et afin de ne pas compromettre la recevabilité de la demande de congé parental en termes de délais, ce point mériterait d’être clarifié.

Enfin, la Chambre de Commerce insiste pour que la motivation par l’employeur de son refus d’accorder un congé parental fractionné intervienne uniquement oralement dans le cadre de l’entretien avec le salarié et que seule la contreproposition de plan de congé parental soit présentée par écrit sous peine de mener à des procédures de contestation comme en matière de licenciement.

Enfin, s’agissant du congé parental non indemnisé, la Chambre de Commerce constate qu’il a été purement et simplement supprimé sans que les auteurs ne fournissent d’explication dans le commentaire des articles. Supposant qu’il s’agit d’une erreur involontaire, le projet de loi devrait réintégrer cette forme de congé parental.

3. Quant à la possibilité pour les deux parents de prendre concomitamment un congé parental à temps plein

Une autre nouveauté introduite par le projet de loi consiste dans la possibilité pour les deux parents de prendre leur congé parental à temps plein en même temps (alors qu’actuellement, cette possibilité est réservée aux parents ayant opté pour un congé parental à temps partiel). Aux yeux de la Chambre de Commerce, cette nouveauté soulève la question de savoir lequel parmi ces deux congés parentaux sera qualifié de „premier congé parental“²⁰ et de „deuxième congé parental“²¹ ?

Cette question est nouvelle dans la mesure où ces deux congés sont régis dans le projet de loi par des règles distinctes:

- En effet, le salarié devra introduire sa demande de congé parental dans les 2 mois qui précèdent le début de congé de maternité s’il s’agit du premier congé parental et dans les 4 mois précédant le début de congé parental s’il s’agit du deuxième congé parental;

²⁰ Le „premier congé parental“ est prévu, dans le projet de loi, par le nouvel article L. 234-45.

²¹ Le „deuxième congé parental“ est prévu, dans le projet de loi, par le nouvel article L. 234-46.

- Si, dans les deux cas, l’employeur aura l’obligation d’accorder le congé parental (introduit dans les formes et délais légaux), il pourra exceptionnellement en requérir le report à une date ultérieure s’il s’agit du deuxième congé parental.

Afin de sécuriser juridiquement tant les droits de l’employeur que ceux du salarié, la Chambre de Commerce insiste pour qu’un critère de répartition objectif soit mis en place pour départager le „premier congé parental“ et le „deuxième congé parental“. Elle est d’avis que le critère actuellement prévu par l’article L. 234-45, paragraphe 2, alinéa 3 du Code du travail qui départage les deux parents en cas de demande concomitante d’un congé parental à temps plein pourrait être retenu, en qualifiant de „premier congé parental“, celui accordé au parent dont le nom patronymique est le premier dans l’ordre alphabétique.

4. Quant aux obligations d’information de l’employeur en cas de report du deuxième congé parental

Le nouvel article L. 234-46, paragraphe 4 du Code du travail (article I, point 4° du projet de loi) maintient l’obligation de l’employeur d’informer la délégation du personnel de tout report d’un congé parental ainsi que le droit du salarié, de la délégation du personnel, du délégué à l’égalité et des syndicats de saisir l’Inspection du travail et des mines (ci-après, „ITM“), s’ils estiment que le motif du report n’est pas justifié.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, le maintien de ces modalités est inapproprié. La Chambre de Commerce est d’avis que l’information du report du congé parental concerne le cas personnel du salarié et que, compte tenu du caractère confidentiel de cette information, c’est au salarié que revient la liberté et la responsabilité de communiquer le contenu à la délégation du personnel s’il souhaite qu’elle agisse. La Chambre de Commerce demande partant la suppression de cette obligation dans le libellé du nouvel article L. 234-46, paragraphe 4 du Code du travail.

Quant au droit de saisir l’ITM, la Chambre de Commerce est encore d’avis qu’il ne devrait être reconnu à la délégation du personnel, au délégué à l’égalité et aux syndicats que si le salarié leur en fait expressément la demande et insiste partant pour que le libellé du nouvel article L. 234-46, paragraphe 4 du Code du travail soit adapté sur ce point.

5. Quant aux conséquences d’un congé de maternité (ou d’accueil) au cours de la prise d’un congé parental

Le nouvel article L. 234-47, paragraphe 6 du Code du travail (article I, point 5° du projet de loi) règle l’éventualité d’un congé de maternité ou d’accueil au cours de la prise d’un congé parental et maintient, comme c’est le cas actuellement, les règles prévoyant (i) l’interruption du congé parental le temps dudit congé de maternité et (ii) le report de la fraction du congé parental non pris après le congé de maternité. Il s’ensuit que la fraction du congé parental restant à courir sera rattachée au nouveau congé de maternité et que le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l’un des parents sera alors reporté de plein droit jusqu’au terme de la fraction restante de l’ancien congé parental.

La Chambre de Commerce juge la solution d’un report automatique du congé parental inadéquat tant pour l’employeur que pour le salarié. A titre d’exemple, si la salariée qui a accouché pendant son congé parental a choisi un congé parental fractionné d’un jour par mois, il est probable qu’elle souhaite modifier le régime du congé parental (opter pour un congé parental à temps plein) et non le prolonger simplement en l’état. Or, le projet de loi contraint la salariée à venir travailler à l’issue du congé de maternité à 80% pendant plusieurs semaines ou mois pour achever la fraction du congé parental qui était en cours, avant de pouvoir, dans le cadre de son nouveau congé parental, prendre une forme à temps plein. Quant à l’employeur, s’il a été en mesure, dans ce même exemple, de pallier l’absence de la salariée en congé parental fractionné à 80% pendant la durée du congé parental initial, il n’est pas certain qu’il soit encore en mesure de le faire à la suite de l’interruption et de la prolongation de l’absence qui résulte du congé de maternité ou d’accueil.

Pour ces raisons, la Chambre de Commerce est d’avis qu’il serait préférable de laisser l’employeur et le salarié se mettre d’accord sur la fraction du congé parental restante et qu’à défaut d’accord, celle-ci devrait être convertie en congé parental à temps plein.

6. Quant aux modalités de démission du salarié à son retour du congé parental

Le projet de loi a repris, sans les modifier, les dispositions actuelles qui prévoient que lorsque le salarié qui a pris un congé parental ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration dudit congé²², il est tenu à deux obligations successives. Tout d'abord, il doit en informer l'employeur alors même qu'il est encore en congé parental, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission. Puis, le salarié doit notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail étant précisé que la notification ne peut cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour de la reprise du travail. Le défaut, non justifié par un motif grave et légitime, de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

Or, du point de vue de la Chambre de Commerce, ces dispositions sont critiquables à plusieurs égards:

- sur la forme, d'une part, elles mettent à charge du salarié une double obligation d'information et de notification;
- sur le fond, d'autre part, elles obligent le salarié à retourner au travail pour n'prester son préavis (minimum un mois) alors qu'il n'aura plus aucune motivation, à défaut de quoi, l'employeur devra procéder à un licenciement avec effet immédiat pour faute grave sans préjudice de la possibilité de demander une indemnité.

La Chambre de Commerce s'interroge d'abord quant à la nécessité de maintenir une double obligation d'information et de notification par le salarié pour signaler qu'il ne souhaite plus revenir dans l'entreprise à l'issue de son congé et, en tout état de cause, est d'avis que les modalités de démission devraient être modifiées afin que la notification de la démission puisse intervenir le plus tôt possible et que la fin du préavis puisse coïncider avec la fin du congé parental.

La Chambre de Commerce va même jusqu'à proposer que le salarié qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé parental devrait pouvoir être dispensé de retourner au travail à l'instar de la solution mise en place lorsqu'une salariée ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration de son congé maternité²³. Dans cette solution, il conviendrait seulement de prévoir une obligation d'informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception et respect d'un délai de prévenance.

7. Quant à la limite d'âge de l'enfant jusqu'à laquelle le parent peut prendre son congé parental

La Chambre de Commerce regrette, d'une part, que le projet de loi relève à 6 ans (au lieu de 5 ans actuellement) la limite d'âge de l'enfant jusqu'à laquelle le parent pourra prendre son congé parental et, d'autre part, supprime la condition suivant laquelle le congé parental doit être pris pour moitié avant cet âge limite.

Etant donné que les parents auront à l'avenir la possibilité de recourir à un congé parental fractionné, donc étalé sur 20 mois, ces deux mesures auront de fait pour effet de prolonger le congé parental dans l'année du huitième anniversaire de l'enfant.

La Chambre de Commerce relève que seule la première mesure est accompagnée d'éléments de justification de la part des auteurs. L'âge de 6 ans correspond en principe à la fin du premier cycle de l'école fondamentale et au droit à la première majoration d'âge en matière de prestations familiales. Par contre, étant donné que la seconde mesure a été biffée du projet de loi sans aucune justification, elle insiste pour que le principe suivant lequel le congé parental doit être pris au moins pour moitié avant que l'enfant ait atteint l'âge limite prévu par la loi soit réintroduit dans le projet de loi.

²² Seule l'hypothèse du congé parental à temps plein est de fait visée.

²³ Cf. article L. 332-4 du Code du travail.

II. Remarques d'ordre économique

La Chambre de Commerce formule plusieurs remarques à propos des informations contenues dans la fiche financière du projet de loi sous avis ainsi que sur l'impact financier de la réforme du congé parental.

A. Concernant la fiche financière du projet de loi

La fiche financière complétant le projet de loi sous avis se décompose en deux rubriques, d'une part, les mesures prises en compte dans l'estimation de l'impact financier de la réforme du congé parental, d'autre part, un référentiel. La Chambre de Commerce souhaite particulièrement commenter certains extraits de la partie „Référentiel“ de la fiche financière.

En premier lieu, alors que ce référentiel indique que „[l]es projections [...] s'appuient sur l'hypothèse d'évolution du nombre de bénéficiaires du congé parental retenue par la Caisse [pour l'avenir des enfants] dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016²⁴ [...]“, la Chambre de Commerce constate que cette hypothèse n'est détaillée ni dans le budget de l'Etat 2016, ni dans le projet de loi sous avis. Il est par conséquent impossible à la Chambre de Commerce de se prononcer sur celles-ci ou sur les projections qui en découlent.

En deuxième lieu, le référentiel précise que „[...] le coût supplémentaire estimé ne tient pas compte des recettes fiscales résultant du fait que l'indemnité de congé parental sera soumise aux prélèvements fiscaux. Le coût supplémentaire engendré ne se répercutera ainsi pas de manière intégrale sur le budget de l'Etat“. La Chambre de Commerce regrette l'absence d'une évaluation des recettes fiscales et donc de l'impact réel sur le budget de l'Etat, ce qui semble pourtant primordial.

En dernier lieu, le référentiel avance que „[l]'estimation de l'impact financier [...] repose sur l'hypothèse que 50% des salariés prenant un congé parental temps plein optent pour la durée de 4 mois et que 50% des salariés prenant un congé parental mi-temps optent pour la durée de 8 mois“. Or, aucune indication quant à la façon dont ces pourcentages ont été déterminés et s'ils reposent, ou non, sur des faits, n'est fournie.

B. Concernant l'impact financier de la réforme

La Chambre de Commerce constate que l'impact financier auquel a procédé le Gouvernement est incomplet.

En effet, il porte seulement sur l'analyse de deux scénarios (soit aucune augmentation du nombre de bénéficiaires, soit une augmentation du nombre de bénéficiaires de 10%). De plus, il se base uniquement sur un accroissement du nombre de bénéficiaires d'un congé parental à temps plein, alors que les nouvelles dispositions introduisent de nouvelles formes de congé parental à temps partiel et de congé parental fractionné.

²⁴ Le système de financement actuel de la CNPF a été introduit en 1986 et modifié à diverses reprises par la suite. Depuis 1995, un fonds de roulement est mis à disposition de la CNPF par l'Etat et depuis l'exercice 1996, l'Etat prend à charge l'excédent des dépenses sur les recettes. Par la prise en charge de l'excédent des dépenses sur les recettes, en plus de sa participation quasiment exclusive aux recettes courantes (au niveau des cotisations, des prestations et des frais d'administration), l'Etat couvre près de 100% des dépenses de la CNPF.

Scénario 1 Les nouvelles dispositions ne vont pas générer d'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016.

	Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)
2016	15,6
2017	17,0
2018	18,6
2019	21,4

Scénario 2 Les nouvelles dispositions génèrent une augmentation de 10% du nombre de bénéficiaires du congé parental à temps plein (durée de 4 mois ou de 6 mois) par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016.

	Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)
2016	22,4
2017	24,2
2018	25,9
2019	28,9

Source: Projet de loi, page 46, extrait de la fiche financière.

Or, au vu de l'objectif du projet de loi et des nombreux cas de figure qui peuvent se présenter, les scénarios et les projections financières contenus dans le projet de loi sous avis sont trop peu étayés et ne sont pas à la hauteur de la réforme.

Enfin, le coût supplémentaire à charge du budget de l'Etat correspond au coût supplémentaire que devra supporter la Caisse (étant donné qu'elle prendra en charge la part employeur des cotisations pour l'assurance maladie et pour l'assurance pension), diminué, d'une part, des cotisations pour l'assurance pension dues au titre du congé parental prises en charge par l'Etat dans le système actuel et, d'autre part, des prélèvements fiscaux sur les indemnités de congé parental.

Dans le projet de loi sous avis, le coût supplémentaire de la réforme du congé parental pour l'Etat est évalué par rapport au budget pluriannuel 2016-2019, or les montants prévus pour cette période étaient déjà en hausse, comme décrit dans le tableau ci-après

		2016	2017	2018	2019
Prise en charge par l'Etat des indemnités pour le CP	montant	65.157.000	66.223.000	67.444.000	67.910.000
	croissance en EUR		1.066.000	1.221.000	466.000
	croissance en %		1,6%	1,8%	0,7%

Source: Projet de budget pluriannuel 2016-2019.

La Chambre de Commerce tient également à noter que le poste „Participation de l'Etat dans le financement de l'assurance pension: cotisations dues au titre du congé parental“ (entre 10,7 et 11,2 millions EUR sur la période 2016-2019) connaissait également une hausse dans le budget pluriannuel 2016-2019. Bien que l'Etat au sens strict ne prendra plus en charge les cotisations à l'assurance pension, la part patronale sera à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants, dans le cadre du futur système.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article 1 du projet de loi

Les points qui suivent modifient les articles du Code du Travail (en abrégé „CT“).

Point 1° modifiant l'actuel article L. 234-43 CT

La Chambre de Commerce renvoie à ses critiques formulées ci-avant en page 8 des Considérations générales concernant le point 1° qui détermine les nouvelles conditions à remplir par le parent pour prétendre à un congé parental et demande que:

- le principe suivant lequel le congé parental doit être pris au moins pour moitié avant que l'enfant ait atteint l'âge limite prévu par la loi soit réintroduit,
- la définition de „l'enfant“ soit remplacée par une définition du „parent“ comme suit: „Par parent il y a lieu d'entendre les parents biologiques et les parents adoptifs des enfants nés dans le mariage, des enfants nés hors mariage et des enfants adoptifs“,
- l'indication que le parent sous contrat d'apprentissage peut bénéficier d'un congé parental soit précisée.

Point 2° modifiant l'actuel article L. 234-44 CT

A titre liminaire, la Chambre de Commerce renvoie à ses critiques formulées ci-avant sous les remarques d'ordre général en pages 5 et 6 des Considérations générales et insiste pour que la structure et le libellé de cet article, actuellement illisible, soit entièrement revus. Elle suggère aux auteurs, d'une part, de distinguer entre les différentes formes de congé (congé parental à temps plein, congé parental à temps partiel et congé fractionné) en énumérant pour chacune d'elles les différentes catégories de bénéficiaires ainsi que leurs modalités propres et, d'autre part, de lever les incertitudes juridiques soulevées par certains paragraphes précédemment développées sous les remarques d'ordre juridique en pages 9 et 10.

Enfin, même si la Chambre de Commerce a souligné dans ses Considérations générales que le tableau figurant sous le commentaire des articles permettait de comprendre le nouvel article L. 234-44, elle relève qu'il comporte une erreur puisque la seule forme de congé parental accessible à une personne sous contrat d'apprentissage est et restera le congé parental à temps plein de 6 mois. La mention du congé parental à temps plein de 4 mois dans ledit tableau est erronée et doit être biffée.

Point 3° modifiant l'actuel article L. 234-45 CT

Il est renvoyé à la remarque soulevée ci-avant en page 11 des Considérations générales concernant la possibilité qui sera accordée aux deux parents de prendre leur congé parental à temps plein en même temps. Dans la mesure où le „premier congé parental“ et le „deuxième congé parental“ sont régis dans le projet de loi par des règles distinctes, la Chambre de Commerce demande que la disposition soit complétée par un critère permettant de départager lequel de ces deux congés est le premier et le deuxième. Elle propose de qualifier de „premier congé parental“, celui accordé au parent dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Point 4° modifiant l'actuel article L. 234-46 CT

Concernant le **paragraphe (1)**, la Chambre de Commerce renvoie à ses critiques soulevées ci-avant en page 9 des Considérations générales concernant le relèvement de l'âge limite de 5 à 6 ans et la suppression de la condition que le congé parental doit être pris pour moitié avant cet âge limite. Elle insiste pour que cette dernière condition soit à tout le moins réintroduite.

Sous le **paragraphe (4)** qui règle les modalités du report du „deuxième congé parental“, l'alinéa est libellé comme suit:

„La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L.161-5 et L.161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou apaiser les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé."

Pour les raisons développées en page 12 des Considérations générales, la Chambre de Commerce demande la suppression pure et simple de la première phrase de ce paragraphe et la modification de la deuxième phrase de manière à lire: „~~La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental.~~ Le salarié concerné ~~ou, avec l'accord de celui-ci,~~ la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié.

Point 5° modifiant l'actuel article L. 234-47 CT

Outre les remarques formulées dans les Considérations générales en pages 5 et 6, la Chambre de Commerce relève encore plusieurs incohérences qui nuisent à la lisibilité de la disposition.

Les deux alinéas du **paragraphe (9)** n'ont aucun lien entre eux puisque le premier traite de l'obligation faite à l'employeur de conserver l'emploi du salarié pendant le congé parental et le second traite de la prise en compte de la durée du congé parental dans l'ancienneté du salarié ainsi que de la conservation des avantages acquis avant le début du congé. Or, pour des raisons de cohérence et de clarté juridique, la dernière phrase „*Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.*“ devrait être mise dans le premier alinéa et le second alinéa devrait faire l'objet d'un alinéa distinct.

Sous le **paragraphe (13)**, les quatre premiers alinéas traitent de la situation où le salarié ne souhaite pas reprendre le travail à l'issue de son congé parental. Par contre, le dernier alinéa n'a pas de lien avec cette hypothèse et traite plus généralement du droit reconnu à l'employeur de résilier avec effet immédiat le contrat de travail en cas de faute grave du salarié, ainsi que de l'échéance de tout contrat à durée déterminée. Il y a donc lieu d'isoler ce dernier alinéa pour en faire un paragraphe séparé, comme dans la législation actuelle, car la fin du contrat à durée déterminée et le licenciement pour motif grave sont des principes essentiels du régime du congé parental.

Concernant l'article II du projet de loi

Point 4° modifiant l'actuel article L. 307 du Code de la Sécurité Sociale

Tout en saluant le fait que le nouveau régime d'indemnité de congé parental tiendra compte de la durée de travail avant la prise du congé parental et non uniquement de la durée de travail pendant le congé parental, la Chambre de Commerce est d'avis que l'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 307 du Code de la Sécurité Sociale devrait être complété de manière à préciser que, dans l'hypothèse où le salarié continue d'exercer partiellement une activité pendant le congé parental, l'indemnité sera proratisée en fonction de la durée de travail.

Concernant l'article VIII du projet de loi

A titre de disposition transitoire, le point 2° de l'Article VIII du projet de loi dispose que „*Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.*“ Pour la Chambre de Commerce, il serait juridiquement plus exact d'écrire: „*Les dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.*“

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi que sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/04

N° 6935⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG

(18.4.2016)

INTRODUCTION

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance du projet de loi n° 6935. Le présent avis a été adopté le 18 avril 2016 par son Conseil d'Administration.

Il se base sur les analyses et positions du CNFL sur la mesure de conciliation entre vie privée et vie professionnelle qu'est le congé parental. Le CNFL, limite son analyse à l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes soit directe soit indirecte.

De façon générale, le CNFL ne peut s'empêcher de constater une nouvelle fois que la question de la garde et de l'éducation des enfants continue à se conjuguer au féminin. Ainsi, il est souvent fait état de la nécessité de créer des places de garde d'enfants afin de permettre aux femmes, et non pas aux parents, de concilier vie familiale et vie professionnelle. Le travail à temps partiel continue à être un mode de travail féminin ce qui, comme il est remarqué à juste titre dans l'exposé des motifs entraîne des salaires réduits tout comme des pensions modestes. S'il est vrai que le taux d'emploi féminin moyen a fortement évolué, l'image est toute autre lorsque ce taux est ramené en équivalent temps plein. Selon la dernière mise à jour des indicateurs de monitoring de l'Union européenne¹, en 2009, le taux d'emploi féminin au Luxembourg se situait à 57%. Ramené en équivalent temps plein, ce même taux chutait à 47.8%. Alors que pour les hommes l'écart était de 73,2% à 71,7%. Ces chiffres n'ont pas été actualisés, mais l'écart est constant depuis l'année 2000.

Enfin, il est tout de même remarquable que l'exposé des motifs invoque l'impact négatif du congé parental comme un des motifs de la non prise de ce congé parental par les hommes. Cela suggère que l'impact négatif subi par les femmes est chose normale, que c'est à elles de „sacrifier“ leur carrière professionnelle à la garde et à l'éducation des enfants.

1 <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>, latest update 20.7.2010

Aussi, le CNFL encourage vivement le gouvernement et les partenaires sociaux à continuer à promouvoir et à introduire des mesures concrètes visant à l'égalité entre femmes et hommes en général et sur le marché du travail en particulier pour qu'enfin s'instaure une réelle culture de l'égalité entre femmes et hommes.

Article I. Les modifications du Code du travail

1° Article 234-43

(1) Le projet de loi propose de porter la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental est demandé à 6 ans pour les naissances et à 12 ans pour les adoptions. Le CNFL apprécie la démarche. Il se demande toutefois s'il ne serait pas plus cohérent d'unifier la limite d'âge en la portant à 12 ans pour tout enfant. Une telle unification permettrait à tous les parents de moduler leurs prises de congés parentaux à l'évolution individuelle de chaque enfant.

Le CNFL considère en outre que la formulation de la dernière phrase du premier alinéa pourrait être allégée et ainsi mise en adéquation avec les modifications législatives récentes qui effacent la différence entre enfants nés „dans le mariage“ et enfants nés „hors mariage“. Nul besoin en effet de faire référence à l'état civil des parents, celui-ci n'étant pas une condition au droit au congé parental.

Le projet de loi entend ouvrir le droit au congé parental aux salarié-e-s qui travaillent au moins dix heures par semaine. Le CNFL souscrit à cette baisse du seuil de nombre d'heures de travail hebdomadaires qui concernera en grande partie des personnes qui sont occupées au service des ménages. Un effet de cette baisse de seuil pourra, outre l'accès de ces personnes à un nouveau droit, être la constitution d'un outil supplémentaire afin de combattre le travail au noir. Toutefois, le CNFL est d'avis qu'il ne ressort pas clairement de l'énoncé du projet de loi que ces dix heures peuvent être prestées auprès de plusieurs employeurs employeuses. Ceci est pourtant très clair à la lecture du commentaire des articles. Le CNFL est d'avis que le projet de loi devrait absolument préciser cet élément. Le CNFL conçoit que ce congé parental soit uniquement accordé à plein temps. Il est toutefois d'avis que ce droit ne saurait être subordonné à l'accord de tous les employeurs employeuses comme il est précisé au commentaire des articles. Comme tout-e salarié-e, les personnes qui travaillent entre dix et vingt heures devraient, selon le CNFL, avoir accès à leur droit au congé parental, ce indépendamment de l'accord de leurs employeurs/employeuses. Cette précision gagnerait à être ajoutée au projet de loi.

Le CNFL apprécie la reformulation de la condition selon laquelle l'enfant doit actuellement soit être élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil soit y avoir été élevé avant le début du congé parental. La nouvelle formulation selon laquelle le demandeur/la demandeuse doit élever dans son foyer le ou les enfants et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental prend en compte la situation des parents séparés.

2° Article 234-44

(1) Au cours des travaux de consultation qui ont précédé le projet de loi sous avis, le CNFL s'était formellement opposé à la réduction de la durée du congé parental de six à quatre mois telle que préconisée par certains partenaires sociaux. C'est donc avec satisfaction que le CNFL constate le maintien de la durée de six mois. Il ne s'oppose pas à l'ajout d'un congé parental „light“ de quatre mois tout en espérant que celui-ci résultera dans la pratique d'un réel libre choix des salarié-e-s.

(2) Une des principales innovations du projet de loi est le congé parental fractionné. Le CNFL approuve cette nouvelle formule de congé parental dans son principe. Il est toutefois d'avis que le fractionnement ne peut résulter en une réduction de la durée du congé parental. Or, tel serait le cas si le mode de fractionnement proposé était maintenu. En effet, la formule de calcul des congés fractionnés résulte en une période totale de quatre mois. Ceci impliquerait que le fractionnement ne sera pas possible pour le congé parental d'une durée de six mois, ce qui est incohérent en soi étant donné que les deux autres formules (plein temps et temps partiel) ouvrent ce choix aux salarié-e-s. Le CNFL est d'avis que l'option quant à la durée doit également valoir pour le congé parental fractionné.

(6) Selon ce paragraphe, les apprenti-e-s ne peuvent prétendre qu'au seul congé parental à temps plein de six mois. Le CNFL s'interroge sur la motivation de cette disposition.

(9) Le CNFL approuve les modalités de négociation établies par le projet de loi pour la mise en place du congé parental fractionné. Il constate que la procédure risque d'être longue dans certains cas

et se demande s'il ne conviendrait pas de prévoir une renonciation à la procédure au profit de la /du salarié-e afin de lui permettre d'opter pour une des deux autres formules.

3° *Article 234-45*

Par le passé, le CNFL s'est déjà interrogé quant à l'opportunité de lier le „premier“ congé parental au congé de maternité, respectivement au congé d'accueil. Il maintient cette interrogation d'autant plus qu'il n'est, à juste titre, pas établi qui serait des deux parents le „titulaire“ du premier congé parental.

4° *Article 234-46*

Ce paragraphe n'appelle aucun commentaire. Le CNFL recommande uniquement de renoncer aux qualifications de premier et deuxième congé parental étant donné que, en cas d'adoption du projet de loi, les parents pourront prendre leurs congés parentaux individuellement.

4° *Article 234-47*

(4) La formulation de la première phrase semble sous-entendre que le „premier“ congé parental est le congé parental de la mère. Selon le CNFL il suffirait amplement de faire référence au décès de la mère durant le congé de maternité et du décès du parent bénéficiaire. L'alinéa (1) exclut qu'un parent puisse bénéficier de deux congés parentaux en l'état actuel. Le CNFL en est toutefois à se demander si la règle de non transférabilité ne devrait pas être assouplie en cas de décès d'un des parents. Enfin, le CNFL se demande s'il ne conviendrait pas de préciser que ces règles sont également valables pour les adoptions.

(8) La protection contre le licenciement court à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande de congé parental. Cette disposition encourage bien entendu les salarié-e-s à notifier leur demande aussi tard que possible afin d'éviter un licenciement en raison de cette demande. Les organisations patronales font régulièrement état des difficultés auxquelles les employeurs/employeuses se trouvent confronté-e-s pour réorganiser le travail suite aux demandes de congé parental.

Le CNFL propose d'accorder la protection contre le licenciement à la date de la demande afin de permettre aux salarié-e-s de notifier leurs demandes avant la date buttoir et ainsi faciliter les réorganisations sur le lieu du travail.

(10) Le CNFL souscrit à l'approche de permettre aux salarié-e-s de garder un contact avec leur travail.

Article II. Les modifications du Code de la sécurité sociale

4° *Montant, modalités et paiement de l'indemnité*

Le CNFL note avec satisfaction que le gouvernement entend passer d'une indemnisation forfaitaire à une indemnisation proportionnelle. Il est persuadé que lier le montant de l'indemnité au montant du salaire du/de la bénéficiaire est, non seulement, incitatif pour certains salarié-e-s qui renoncent actuellement à leur droit au congé parental, mais correspond également plus à l'esprit du congé parental en tant que mesure de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Un bémol est toutefois à apporter quant au montant minima. Le CNFL craint que le fait que le SSM, déduction faite des charges et impôts, se trouve en dessous de l'allocation forfaitaire actuelle ne vienne décourager les salarié-e-s à bas salaire qui travaillent à temps partiel à prendre le congé parental. Il recommande donc un relèvement du minimum futur de sorte à contrecarrer cet effet pervers éventuel.

Luxembourg, le 18 avril 2016

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/05

N° 6935⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(29.4.2016)

RESUME STRUCTURE

Le projet de loi sous avis a pour objet la modification de la législation relative au congé parental, afin d'offrir à chacun des deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en leur garantissant également un lien avec leurs activités professionnelles.

Cette réforme se situe dans un contexte plus général d'une nouvelle politique familiale poursuivie par le Gouvernement luxembourgeois afin de mieux tenir compte des réalités socio-familiales actuelles.

Ainsi, les buts recherchés par les auteurs du présent projet de loi sont une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la création d'une relation solide entre l'enfant et ses parents, une meilleure réponse aux besoins des parents et l'augmentation de la proportion des personnes en général – et notamment des pères – qui prennent un congé parental.

Afin d'atteindre ces objectifs, le projet de loi sous rubrique prévoit un assouplissement des conditions d'ouverture du congé parental, de nouvelles formes plus flexibles de congé parental ainsi que la modification de l'indemnisation du congé parental dans un sens plus favorable pour les bénéficiaires:

- Dans le cadre d'un assouplissement des conditions d'ouverture du congé parental, le projet de loi sous avis abaisse la condition du temps de travail, en imposant au parent d'avoir travaillé au moins dix heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental, au lieu de vingt heures actuellement; de plus, le congé parental pourra être pris jusqu'à l'âge de six ans de l'enfant au lieu de cinq ans, et même jusqu'à douze ans en cas d'enfant adopté.*
- Afin d'une meilleure flexibilité, le projet de loi sous avis ajoute, pour le congé parental à plein temps, la possibilité de choisir, à côté de la durée actuelle de six mois, une durée de quatre mois, et, pour le congé parental à temps partiel, de préférer une durée de huit mois à une durée de douze mois; de plus, un congé parental fractionné pourrait être envisagé, que ce soit un congé de 20%*

par semaine sur une période maximale de vingt mois, ou un congé de quatre fois un mois sur une même période de vingt mois.

- Concernant la modification de l'indemnisation, l'indemnisation forfaitaire du congé parental telle qu'actuellement prévue sera enfin remplacée par un réel revenu de remplacement afin de rendre le congé parental plus attrayant.

Si la Chambre des Métiers peut approuver les objectifs poursuivis par les auteurs du présent projet de loi, elle doit cependant émettre toute une série de critiques quant aux différentes dispositions du projet de loi sous avis.

Tout d'abord, la Chambre des Métiers considère que l'augmentation de la limite d'âge de l'enfant comme condition à l'exercice de ce droit est excessive; cette limite devrait en effet être fixée en référence avec l'âge de scolarité.

La Chambre des Métiers considère ensuite que le seuil des heures de travail requises pour pouvoir bénéficier du congé parental se devrait d'être adapté par référence au seuil de 16 heures de travail hebdomadaires prévu déjà actuellement en matière de droit du travail et de sécurité sociale, comme par exemple pour l'indemnité de chômage.

Par ailleurs, et eu égard aux risques conséquents de désorganisation de l'entreprise, la Chambre des Métiers insiste sur la nécessité de la réintroduction de l'interdiction de prendre le congé parental simultanément pour le cas où les deux parents sont salariés auprès du même employeur.

Elle regrette également que les auteurs du projet de loi n'aient pas pris en compte la situation délicate de l'employeur se trouvant face à un congé parental fractionné, alors qu'aucune mesure facilitant la charge de l'employeur de devoir combler l'absence du salarié bénéficiaire de ce congé parental n'est prévue par le présent projet de loi.

Ainsi, insistance est donnée par la Chambre des Métiers sur la nécessité de limiter le fractionnement du congé parental au „deuxième“ congé.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers estime qu'il faut laisser le libre choix à l'employeur, comme en matière de congé parental à temps partiel dans la législation actuellement en vigueur; d'accepter ou de refuser un congé parental „fractionné“, sans obligation de motivation et sans devoir formuler au salarié en cause une proposition alternative.

A défaut de telles mesures, la Chambre des Métiers souligne que la gestion des absences résultant d'un congé parental fractionné sera extrêmement difficile, et donc préjudiciable pour les employeurs et surtout pour les PME artisanales pour des raisons organisationnelles évidentes.

La Chambre des Métiers regrette l'issue non-concluante des négociations en matière d'organisation du temps de travail ainsi que l'inadéquation du modèle de flexibilisation présenté par le Gouvernement avec les besoins des entreprises, modèle qui risque même d'avoir un impact défavorable sur la productivité et partant sur la compétitivité des entreprises. Ainsi, la flexibilité introduite au niveau du congé parental ne trouve pas une réponse adéquate en termes de flexibilisation du temps de travail, d'autant plus que le projet de réforme avait été déposé en janvier 2016, alors que les négociations sur l'organisation du temps de travail étaient encore en cours.

La Chambre des Métiers estime en outre que tout employeur doit pouvoir licencier avec préavis un salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel ou fractionné en cas de faute commise par ce dernier dans le cadre de son contrat de travail.

Pour le cas où le Gouvernement insisterait sur une protection contre le licenciement de ces catégories de congé parental, la Chambre des Métiers propose, à titre subsidiaire, de limiter l'interdiction de licencier à la durée de l'interdiction de licencier pour un congé parental à plein temps de 6 mois.

S'agissant de l'indemnisation, la Chambre des Métiers approuve l'initiative du Gouvernement de remplacer l'indemnité forfaitaire actuelle par un revenu de remplacement, sous la réserve qu'une meilleure estimation de l'impact financier de cette réforme soit proposée.

La Chambre des Métiers considère d'une manière générale que le texte du projet de loi est difficilement compréhensible sans lecture approfondie des commentaires des articles, de sorte qu'elle demande qu'une reformulation de plusieurs parties du projet de loi en cause soit réalisée afin de les rendre plus claires, plus compréhensibles et accessibles à tout un chacun.

Compte tenu des remarques de poids qui précèdent, la Chambre des Métiers, malgré le fait qu'elle souscrit à l'objectif même de la réforme du congé parental, se voit obligée de refuser l'approbation du projet de loi sous avis.

Par sa lettre du 13 janvier 2016, Madame le 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.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Suivant son exposé des motifs, le projet de loi sous rubrique propose de réformer le congé parental afin de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents et d'augmenter la proportion des personnes formulant une demande de congé parental.

A cette fin, le projet de loi sous avis propose trois grandes lignes de réforme, à savoir: la modification des conditions d'obtention du congé parental, la modification des formes et des modalités du congé parental, et la modification du mode d'indemnisation du congé parental.

Si la Chambre de Métiers peut marquer son accord avec l'initiative du Gouvernement et plus particulièrement avec son choix de vouloir inciter un plus grand nombre de parents de prendre le congé parental afin de s'occuper personnellement de leurs enfants, elle doit cependant émettre, pour les motifs ci-après exposés, de vives critiques et exprimer ses réserves quant à une série de dispositions qui risquent de perturber l'organisation et le bon fonctionnement des entreprises.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, cette meilleure „work-life-balance“ pour le salarié doit être accompagnée d'une série de mesures en faveur des employeurs afin qu'un juste équilibre soit trouvé entre les intérêts du salarié et ceux de l'entreprise qui l'emploie.

La Chambre des Métiers propose de structurer son avis en deux grandes parties: la première partie propose d'analyser les trois grands éléments de la réforme programmée, et la seconde partie est consacrée au commentaire de certaines dispositions spécifiques.

A titre préliminaire, la Chambre des Métiers pose quatre questions essentielles auxquelles des réponses concrètes devraient être apportées dans le cadre de la mise en oeuvre de cette réforme.

1.1. Remarques préliminaires

Quid d'une réelle flexibilisation du temps de travail proche des besoins du terrain?

La flexibilisation du congé parental prévue par la présente réforme devait être liée à une perspective future de flexibilisation de la législation sur l'organisation du temps de travail¹ adaptée aux réalités du terrain et renforçant la position compétitive de l'économie nationale. L'engagement politique du Gouvernement de considérer le lien précité n'a pas été respecté, étant donné que le projet de loi portant réforme du congé parental a été déposé en janvier 2016 alors que les négociations entre le Gouvernement et les partenaires sociaux en matière d'organisation du temps de travail étaient encore en cours à ce moment-là. Par ailleurs, le modèle de flexibilisation du temps de travail présenté par Monsieur le Premier Ministre dans son discours sur l'Etat de la Nation² (possibilité d'une période de référence entre un et quatre mois avec un mécanisme de compensation d'un jour et demi à trois jours et demi de congé annuel supplémentaire pour les salariés) ne correspond pas à ce qui a été demandé par les représentants patronaux et, au contraire, risque d'avoir un impact défavorable sur la productivité et la compétitivité des entreprises. La Chambre des Métiers regrette l'issue non-concluante des négociations en matière d'organisation du temps de travail ainsi que l'inadéquation du modèle de flexibilisation du Gouvernement avec les besoins des entreprises. Ainsi, la flexibilité introduite au niveau du congé parental ne trouve pas une réponse adéquate en termes de flexibilisation du temps de travail.

¹ L'accord bipartite entre l'UEL et le Gouvernement du 14 janvier 2015 met en étroite relation les questions concernant la flexibilisation du temps de travail et celles concernant la flexibilisation du congé parental, la première permettant aux entreprises de s'adapter à la seconde: „6. La question de la période de référence et l'adaptation du POT feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL soutient les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par le présent accord. (...)“

² Discours sur l'Etat de la Nation, 26 avril 2016, <http://www.gouvernement.lu/5935612/26-etat-nation-lu>

Quid de l'impact financier de la réforme?

La „description de l'estimation de l'impact financier“ de la réforme du congé parental envisagée (voir „fiche financière“ en annexe à l'exposé des motifs) s'appuie sur des hypothèses d'évolution future du nombre de bénéficiaires du congé parental qui peuvent être caractérisées de „simplistes“ à savoir que „50% des salariés prenant un congé parental temps plein optent pour la durée de 4 mois“ et „50% de salariés prenant un congé parental mi-temps optent pour la durée de 8 mois“.

En outre, les scénarios calculés sur cette base peuvent être considérés comme „incomplets“. Ainsi, les auteurs ont évalué les coûts supplémentaires de l'Etat entre 2016 et 2019 pour le cas où il n'y a pas d'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental „par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016“ et pour le cas où „les nouvelles dispositions génèrent une augmentation de 10% du nombre de bénéficiaires du congé parental à temps plein (durée de 4 mois ou de 6 mois) par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016“.

Il est pour le moins étonnant que l'estimation fait ainsi abstraction des nouvelles formes de congé parental „fractionné“ et des dépenses supplémentaires y rattachées. A titre d'exemple, pour la seule année 2017, les auteurs concluent que, sous les hypothèses limitatives retenues³, le coût supplémentaire pourrait être de 7,2 millions d'euros.

L'approche préconisée semble tâtonnante et donne l'impression que les auteurs ne parviennent pas à estimer de façon plus ou moins réaliste l'impact sur les finances publiques de leurs décisions politiques en matière de réforme du congé parental.

Quid de l'évaluation future du dispositif?

Le projet de loi sous rubrique prévoit à l'exposé des motifs que, „les flexibilisations prévues étant d'envergure“, „il sera (...) nécessaire de procéder à nouveau au bout de quelques années après la mise en vigueur à une évaluation du dispositif“.

Considérant l'impact financier important et sous-estimé que les „flexibilisations“ prévues par la présente réforme vont avoir dans les années à venir sur les finances publiques, et eu égard à l'absence de mesures d'accompagnement en faveur des employeurs qui risquent d'engendrer une attitude peu conciliante de ces derniers, la Chambre des Métiers met en garde le législateur sur la tentation qu'il pourra avoir, lors de cette réévaluation, de faire porter le chapeau du faible impact de cette réforme sur les entreprises. Partant l'évaluation future ne devrait en aucun cas entraîner un durcissement de la législation à l'égard de ces derniers.

Quid de la lisibilité de la réforme?

La Chambre des Métiers regrette le manque de clarté et de lisibilité du projet de loi sous avis et fait appel aux auteurs du texte de reformuler les dispositions réformées, qui reprennent souvent certains paragraphes de la législation existante, en y insérant des nouveautés sans toutefois veiller à la logique interne du texte en question.

Certaines dispositions commentées plus loin, comme par exemple le congé parental non indemnisé, semblent avoir été abrogées par erreur et devraient de ce fait être à nouveau intégrées dans le texte du projet de réforme.

³ Seulement prise en considération d'une augmentation de 10% du congé parental à temps plein.

1.2. Concernant les conditions à remplir en vue de prétendre à un congé parental

1.2.1. Augmentation de la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental peut être pris

Le projet de loi sous avis prévoit une augmentation de la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental peut être pris.

Ainsi, les auteurs du projet de loi proposent une limite d'âge de 6 ans au lieu de 5 ans pour un enfant né dans le mariage ou hors mariage voire même de 12 ans pour un enfant adopté, cette adaptation de la limite d'âge étant „entre autres“ réalisée „dans un souci de cohérence des politiques sociales et de l'éducation“.

La Chambre des Métiers ne peut marquer son accord avec cette augmentation de la limite d'âge à 6 ans.

En effet, la finalité du congé parental est de permettre aux pères et mères d'interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants.

Cette finalité, qui doit profiter à l'enfant, est tout à fait atteinte lorsque le congé parental est pris tant que l'enfant n'a pas encore l'âge scolaire. Cependant, une fois l'âge scolaire atteint, l'enfant est obligé de fréquenter l'école, temps pendant lequel les parents ne peuvent pas s'occuper personnellement de leurs enfants. De plus, une fois l'âge de scolarité atteint, les enfants disposent à priori déjà d'un certain niveau d'autonomie, de sorte qu'ils ont moins besoin de leurs parents que les enfants en bas âge (0 à 3 ans).

En ce sens, la Chambre des Métiers considère qu'il est préférable d'inciter les pères et mères à prendre le congé parental lorsque l'enfant a un âge où il a encore pleinement besoin d'eux et donc avant de fréquenter l'école (1^{er} cycle scolaire). Ainsi, la Chambre des Métiers propose de diminuer la limite d'âge à 4 ans pour les enfants nés dans ou hors mariage.

En ce qui concerne les modifications prévues en cas d'adoption et, en pareil cas, l'augmentation de la limite d'âge spécifique à 12 ans pour les parents adoptant un enfant, la Chambre des Métiers n'a pas d'objection particulière à faire.

1.2.2. Abolition de la condition de domiciliation et de résidence au Luxembourg ainsi que celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national

Le projet de loi prévoit la suppression des conditions susmentionnées afin de mettre en conformité les dispositions y relatives avec les normes du droit européen.

La Chambre des Métiers n'a pas de remarque particulière à faire sur ce point.

1.2.3. Suppression de la condition relative au versement des allocations familiales

Le projet de loi abolit la condition d'être bénéficiaire de l'allocation familiale pour obtenir le congé parental, alors que cette condition n'est pas justifiée.

La Chambre des Métiers n'a pas d'observation y relative à faire.

1.2.4. Allègement de la condition d'élever l'enfant pour lequel le congé parental est pris dans le foyer familial

Le projet de loi sous avis exprime qu'il est désormais suffisant que l'enfant, pour lequel le congé parental est pris, soit élevé „pendant la durée du congé parental“ dans le foyer du parent bénéficiaire du congé parental. Il n'est dès lors plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis sa naissance ou son accueil, ou qu'il y ait été élevé avant le début du congé parental.

La Chambre des Métiers peut exprimer son accord avec cette souplesse proposée par les auteurs du projet de loi, permettant ainsi également à des parents séparés de bénéficier tous les deux du congé parental en donnant la possibilité au parent, qui ne cohabite plus avec l'enfant depuis la naissance ou

l'accueil, d'accueillir son enfant pendant le congé parental et ainsi de renforcer le lien avec ce dernier.

Elle met toutefois en garde les auteurs du présent projet de loi devant une formulation trop vague, notamment en rapport avec la condition „d'élever l'enfant (...) dans le foyer familial“. Le fait de ne se référer aucunement au „lien de filiation“ comporte certains risques de démultiplication de demandes de congé parentaux, entre autres dans le cadre des familles recomposées.

1.2.5. Diminution de la durée de travail hebdomadaire obligatoire

Le projet de loi prévoit qu'il sera désormais suffisant que le demandeur du congé parental ait travaillé dix heures par semaine, au lieu de vingt heures par semaine, pendant les douze mois précédant le début du congé parental en vue de pouvoir bénéficier d'un congé parental. Par cette baisse du seuil actuel, les auteurs du projet de loi souhaitent rendre le congé parental plus accessible.

Ne comprenant pas la logique inhérente des auteurs du projet de loi sous rubrique, la Chambre des Métiers propose, dans un souci de cohérence, d'adapter le seuil minimal d'heures de travail hebdomadaires requises au seuil minima existant en vue de l'obtention d'autres prestations sociales (par exemple ouverture du droit à l'„indemnité de chômage“), qui est de seize heures de travail par semaine auprès du même employeur.

1.2.6. Obligation d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise et détention d'un contrat de travail pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental

Le projet de loi prévoit désormais qu'en cas de changement d'employeur au cours des douze mois précédant le congé parental ou pendant le congé parental, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur.

Le projet de loi sous avis prévoit donc l'abolition de la condition de devoir être occupé auprès d'un même employeur pendant les douze mois précédant le début du congé parental.

La Chambre des Métiers peut approuver cette modification puisqu'elle n'impose pas au „nouvel employeur“ un congé parental qu'il n'est en effet peut-être pas en mesure d'octroyer; imposer une telle obligation risquerait de plus d'entraver l'embauche du salarié.

Il importe toutefois que soit clarifié dans le texte du projet de loi sous avis, pour le calcul de la période des douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental s'il faut considérer de manière cumulée, ou alternative, la condition d'affiliation à la sécurité sociale, avec la condition de la détention d'un contrat de travail.

1.3. Concernant la modification des formes et des modalités du congé parental

Dorénavant, la formule initiale que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacée par le choix entre trois formules différentes.

Ainsi, le parent qui souhaite bénéficier du congé parental dispose de la possibilité de choisir entre le congé parental à plein temps, le congé parental à temps partiel ou le congé parental „fractionné“.

1.3.1. Le congé parental à temps plein et le congé parental à temps partiel: les nouveaux choix donnés aux parents quant à la durée du congé parental

En ce qui concerne le congé parental à temps plein, chacun des deux parents peut, désormais, choisir entre une durée totale de quatre ou de six mois, alors qu'en ce qui concerne le congé parental à temps partiel, ce dernier peut être, au choix du parent, de huit ou de douze mois.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental à temps plein de quatre ou de six mois.

Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de six mois par enfant. Dans ce contexte, la Chambre des Métiers plaide en faveur d'une extension

du choix de l'apprenti en prévoyant aussi bien la possibilité d'un congé parental à temps plein de quatre que de six mois, comme le prévoit d'ailleurs le tableau récapitulatif intégré dans le commentaire de l'article I. point 2° – nouvel article L.234-44 du Code du travail.

Pour le cas où la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail (20 heures par semaine), le parent peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel de huit ou douze mois.

Pour le cas où la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail (20 heures par semaine), le parent peut bénéficier d'un congé parental à temps plein de quatre ou de six mois.

La Chambre des Métiers est d'accord avec les nouveaux choix qui sont accordés au parent bénéficiaire d'un congé parental.

1.3.2. La nouvelle formule de congé parental „fractionné“

Cette nouvelle formule de congé parental „fractionné“ permet à un parent travaillant quarante heures par semaine auprès d'un employeur pendant douze mois au moins, de réduire son activité professionnelle, soit de vingt pourcent par semaine sur une période de vingt mois, soit de fractionner le congé parental sur quatre fois un mois durant une période maximale de vingt mois.

L'objectif ainsi poursuivi est, selon les auteurs, de rendre le congé parental plus attractif pour inciter davantage de parents (et surtout de pères) à solliciter le congé parental pour s'occuper de leurs enfants en leur permettant de bénéficier de plus de souplesse lors de la prise du congé parental.

Si la Chambre des Métiers approuve, en principe, la flexibilisation du congé parental, ayant pour objectif un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, elle souligne toutefois que cette amélioration de la „work-life-balance“ doit en contrepartie être gérable pour les entreprises qui doivent prester leurs services en continue et en fonction de la demande exprimée par leurs clients.

Afin de garantir une organisation efficace et une productivité optimisée aux entreprises tout comme une continuité en matière de services prestés et de performance économique, il importe en effet de trouver le juste équilibre entre les moyens à garantir aux employeurs, afin que ces derniers puissent relever les défis économiques auxquels ils se voient confrontés, et les possibilités offertes aux salariés, répondant à leurs besoins personnels.

Si la flexibilisation, telle que prévue par le projet de loi sous avis, peut répondre aux besoins personnels des parents exerçant une activité professionnelle, elle risque toutefois d'entraver la bonne continuation des activités des entreprises, si ces dernières sont tenues de fonctionner en sous-effectif et doivent subir une pénurie de main-d'oeuvre prononcée résultant de diverses demandes de congés parentaux fractionnés.

La Chambre des Métiers est d'avis que la mise en oeuvre du principe de flexibilisation du congé parental doit être en harmonie avec la prise en compte de solutions adaptées en vue de répondre aux besoins spécifiques en termes d'organisation des entreprises.

Elle souhaite tout particulièrement attirer l'attention sur la crainte des entreprises artisanales estimant ne pas être en mesure de gérer le manque de personnel consécutif au nouveau congé parental „fractionné“, d'autant plus que non seulement le deuxième congé parental peut être fractionné, mais également le premier.

Sachant qu'une entreprise artisanale compte en moyenne environ douze salariés, si plusieurs salariés optent en même temps en faveur du congé parental „fractionné“, les chefs d'entreprises concernés auront nécessairement du mal à compenser efficacement les absences pour congé parental.

De plus, si un parent choisit de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts dans une période de vingt mois, il sera très difficile pour l'employeur de trouver un remplaçant, sachant qu'il ne sera pas aisé d'engager des salariés qualifiés pour une courte durée.

De même, surtout pour les petites entreprises, il sera difficile, sinon impossible, de pourvoir en interne au remplacement, pour le cas où le salarié opterait en faveur d'un congé parental „fractionné“ d'un jour ouvrable sur une période de vingt mois. L'employeur devrait réorganiser les travaux sur la base des capacités disponibles existantes au sein de l'entreprise.

Dès lors, et au vu de ce qui précède, la Chambre des Métiers estime que la flexibilisation du „nouveau“ congé parental est excessive et devrait par conséquent être plus modérée.

De ce fait, la Chambre des Métiers demande au Gouvernement que seul le deuxième congé parental puisse être fractionné.

En effet, le but du premier congé parental est de permettre à un des parents de dégager le temps nécessaire pour s'occuper intensivement de l'enfant pendant les premiers mois de sa vie. Pour atteindre cet objectif, le projet de loi devrait rendre possible, comme le prévoient les dispositions actuelles, que la mère ou le père s'occupe à plein temps ou à temps partiel du nouveau-né.

Il importe par ailleurs de souligner que si le principe de la flexibilisation du congé parental est mis en oeuvre, il convient également que le Gouvernement mette en oeuvre une flexibilisation au niveau des dispositions en matière d'organisation du temps de travail qui soutient réellement la compétitivité et la productivité des entreprises et qui permette de donner aux employeurs les moyens en vue de prévoir le remplacement efficace des salariés en congé parental, notamment „fractionné“.

Pour toutes ces raisons, la Chambre des Métiers entend exprimer de fortes réserves quant à la possibilité générale de fractionner le congé parental prévue par le projet de loi sous sa mouture actuelle.

1.3.3. La protection contre le licenciement en cas de congé parental

Le projet de loi ne prévoit aucune modification concernant la protection contre le licenciement du salarié bénéficiaire du congé parental.

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire d'un congé parental, ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis, s'applique à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Par conséquent, selon les dispositions actuelles, pour ce qui est du premier congé parental, la protection prend effet deux mois avant le début du congé de maternité, respectivement dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le deuxième congé parental, la protection contre le licenciement joue pendant les six mois précédant le début du congé parental.

A compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas faire l'objet d'un licenciement avec préavis ou d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Force est dès lors de constater que, par référence au projet de réforme envisagé, un salarié bénéficiaire du congé parental „fractionné“ ne peut être licencié à partir du dernier jour du délai pour la demande du congé parental auprès de l'employeur et ce pendant toute la durée du congé parental, qui sera dans ce cas de vingt mois.

Il s'ensuit que, suivant le projet de loi sous avis, un salarié ayant choisi le congé parental „fractionné“ ne pourra pas être licencié pendant une période totale⁴ dépassant même les vingt mois: pour le cas où il s'agit d'un premier congé parental précédé d'un congé de maternité, la protection contre le licenciement sera en effet de 24 mois, période de protection totale identique en cas de deuxième congé parental.⁵

La Chambre des Métiers ne peut marquer son accord avec la durée totale pendant laquelle un salarié qui bénéficie du congé parental „fractionné“ est protégé contre le licenciement; elle est d'avis que l'interdiction de licencier avec préavis doit être abandonnée, non pas seulement en ce qui concerne le congé parental „fractionné“, mais également en cas de congé parental à temps partiel.

En fait, rien ne justifie que l'employeur soit démuné face à un salarié travaillant à 80% dont les prestations ne sont pas conformes aux attentes légitimes ou dont l'absence perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise parce que le salarié est en congé parental.

Rien ne justifie non plus qu'un salarié soit protégé contre un licenciement pour motifs économiques du simple fait qu'il est en congé parental par rapport à d'autres salariés plus compétents ou dans une situation privée et familiale plus délicate qui perdraient leur emploi.

4 Période qui inclut le congé de maternité en cas de premier congé parental

5 Le préavis pour la demande de congé parental est de deux mois avant le congé de maternité pour le premier congé parental (délai inchangé par le projet de loi sous avis) et de quatre mois avant le début du congé parental pour le deuxième congé parental (délai réduit de six à quatre mois dans le cadre du projet de loi sous avis).

Il devrait dès lors être possible pour tout employeur de licencier un salarié ayant commis une ou plusieurs fautes – sans que celles-ci doivent révéler nécessairement un caractère grave – ou s’il souhaite restructurer son entreprise.

Par conséquent, la Chambre des Métiers propose d’abolir la protection contre le licenciement pendant le congé parental à temps partiel ou „fractionné“.

Au cas où le Gouvernement ne compte toutefois pas suivre cette proposition et décide de maintenir, du moins partiellement, le principe de l’interdiction de licencier pendant le congé parental, la Chambre des Métiers demande de le limiter à une durée totale de six mois aussi bien en cas de congé parental à temps partiel qu’en cas de congé parental „fractionné“: l’employeur aurait ainsi la possibilité de recouvrer son droit de licencier à la fin de cette période limitée dans le temps de six mois.

Il convient de souligner que la protection prévue par la législation nationale sur le congé parental dépasse de loin les exigences de la directive européenne (directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l’accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESS EUROPE, l’UEAPME, le CEEP et la CES).

Suivant le paragraphe (4) de la clause 5 de cet accord-cadre, pour *„faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d’un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales“*.

Il est un fait que bon nombre d’Etats membres respectent l’esprit de la clause précitée en déclarant nul, interdit ou abusif tout licenciement résultant de la demande ou de l’exercice du congé parental. Le Luxembourg a renchéri le régime de protection au-delà des exigences de l’accord-cadre européen, qui résultent pourtant d’un consensus entre partenaires sociaux au niveau européen des plus raisonnables.

Il est donc essentiel de mettre en place un régime de congé parental raisonnable tant pour les salariés que pour les entreprises afin que les efforts entrepris pour promouvoir ce régime et le flexibiliser ne soient pas privés d’effets en pratique.

1.3.4. L’accord de l’employeur pour tout congé parental à temps partiel ou „fractionné“

Comme prévu par la législation actuellement en vigueur, l’employeur *„doit accepter“* toute demande de congé parental à plein temps et *„peut refuser“* une demande de congé parental à temps partiel.

Selon le projet de loi sous avis, l’employeur *„peut refuser“* également une demande de congé parental „fractionné“.

En cas de congé parental „fractionné“, un *„plan de congé parental“* déterminant les périodes de congé parental effectives doit être adopté et signé d’un commun accord par le salarié et l’employeur.

Si l’employeur refuse l’octroi de ce congé parental fractionné, le projet de loi sous rubrique prévoit l’obligation pour l’employeur d’en informer le salarié par lettre recommandée endéans deux semaines de la formulation de la demande et de l’inviter à un entretien lors duquel l’employeur doit motiver oralement son refus et proposer par écrit *„une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent“* par rapport à celui demandé par le parent.

Si le salarié refuse cette proposition alternative et aucun plan de congé parental n’est adopté dans les deux semaines suivant l’entretien susmentionné, le salarié garde le droit de prendre le congé parental de quatre ou de six mois à temps plein.

La Chambre des Métiers tient à souligner sa vive critique quant à l’exigence d’une motivation de refus et de l’obligation de formuler une proposition alternative de la part de l’employeur.

En effet, les organisations particulières de travail, tel que le travail à temps partiel, ou le congé de plusieurs semaines, sont par nature susceptibles de perturber le bon fonctionnement de l’entreprise ou les intérêts légitimes des autres salariés.

L’employeur, qui seul supporte les risques de son activité, est et doit rester le maître de l’organisation de son entreprise, sans devoir se justifier devant ses salariés quant à ses décisions organisationnelles.

De plus, la procédure particulière, prévue par le projet de loi sous rubrique, en cas de refus du congé parental „fractionné“ par l’employeur risque d’engendrer des discussions complexes voire inextricables sur le terrain.

Ainsi, la Chambre des Métiers estime qu'il faut laisser le libre choix à l'employeur, comme en matière de congé parental à temps partiel, d'accepter ou de refuser un congé parental „fractionné“, sans obligation de motivation et sans devoir formuler au salarié en cause une proposition alternative.

A défaut d'accord sur le congé parental fractionné tel que demandé par le salarié, la Chambre des Métiers se demande comment l'employeur pourra raisonnablement savoir quelle proposition alternative pourrait convenir au salarié étant donné la multiplicité des choix: congé parental „fractionné“ différent, par exemple sur un autre jour de la semaine? ou sur d'autres mois isolés? ou congé parental à temps plein de 4 ou de 6 mois? à compter de quand?, etc.

1.3.5. Le moment de la prise du congé parental

Le „premier congé parental“ doit être directement consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, c'est-à-dire qu'un des deux parents doit prendre son congé parental immédiatement après le congé de maternité/d'accueil.

L'autre parent a le droit de bénéficier également d'un congé parental, appelé „deuxième congé parental“.

Le projet de loi sous rubrique abandonne toutefois l'interdiction que les deux parents bénéficient simultanément d'un congé parental à plein temps.

Actuellement, cette possibilité de bénéfice simultané du congé parental est exceptionnellement réservé aux parents ayant opté pour un congé parental à temps partiel.

Dans le cadre de la réforme, il est désormais prévu que les deux parents pourront bénéficier en même temps du congé parental: la condition qui prévoit que le premier et le deuxième congé parental à plein temps doivent être pris successivement tombe avec la présente réforme.

Le projet de loi prévoit également l'abolition de l'exigence qu'au moins la moitié du congé parental doit être pris avant que l'enfant ait atteint la limite d'âge fixée (six ans dans le présent projet de loi).

De ce fait, le congé parental peut donc se prolonger dans l'année du huitième anniversaire de l'enfant.

La seule justification proposée dans le commentaire des articles du projet de loi concerne la limite d'âge de 6 ans de l'enfant correspondant en principe à la fin du premier cycle de l'école fondamentale et au droit à la première majoration d'âge en matière de prestations familiales. Aucune justification n'est par contre donnée dans le projet de loi sous avis pour que le congé parental puisse être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

La Chambre des Métiers demande à ce que cette condition qu'au moins la moitié du congé parental soit pris avant que l'enfant ait atteint la limite d'âge fixée pour en bénéficier soit à nouveau réintroduite, afin de limiter l'impact dans le temps de multiples congés parentaux.

Il s'en ajoute que, suivant le projet de loi, le délai de préavis pour formuler la demande du deuxième congé parental est baissé de six à quatre mois.

Il s'est en effet avéré nécessaire, selon les auteurs du projet de loi, de réduire ce délai pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité de prendre son congé parental directement au moment de la naissance de l'enfant: laisser subsister le délai de six mois pour demander le deuxième congé parental aurait eu pour conséquence dans ce cas de figure que l'un des parents se voit imposer d'opérer un choix et d'introduire une demande de congé parental à un stade très précoce de la grossesse.

La Chambre des Métiers ne peut approuver la volonté du Gouvernement d'autoriser aux parents qui occupent tous les deux un emploi auprès du même employeur de prendre simultanément le congé parental.

En effet, il est courant qu'un couple travaille dans la même entreprise. Si les mères et pères prennent simultanément leur congé parental, l'employeur, se retrouvant face à ces demandes simultanées de congé parental, se voit alors obligé de pourvoir à deux remplacements à la fois, ce qui risque de désorganiser gravement le bon fonctionnement de l'entreprise, surtout lorsqu'il s'agit d'une entité de taille réduite.

1.3.6. La suspension du contrat de travail

Pendant la durée du congé parental à temps plein, le contrat de travail est suspendu intégralement tandis que pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes de congé parental „fractionné“, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.

En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, ce congé interrompt le congé parental et la fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité.

Le projet de loi sous rubrique prévoit que „*le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci*“.

La Chambre des Métiers estime que la femme qui accouche pendant son congé parental peut souhaiter modifier le régime de ce congé parental au lieu de le prolonger simplement en l'état: il serait en effet surprenant de la contraindre à venir travailler à l'issue du congé de maternité à 80% pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois pour achever la fraction du congé parental qui était en cours, pour l'autoriser seulement ensuite à prendre un congé parental à temps plein.

En outre, si l'employeur a pu s'organiser pour gérer l'absence du bénéficiaire du congé parental suivant les modalités particulières du congé parental „fractionné“ pendant la durée du congé parental initial, il n'est pas certain qu'il soit encore en mesure de le faire à la suite de l'interruption et de la prolongation de l'absence qui résulte du congé de maternité ou d'accueil.

La Chambre des Métiers préconise dès lors de laisser l'employeur et le salarié se mettre d'accord sur la fraction du congé parental restante ainsi que sur le nouveau congé parental et, à défaut d'accord, que la fraction de congé parental restante soit convertie en congé parental à temps plein suivie d'un congé parental le cas échéant également à temps plein.

Le projet de loi sous avis ajoute par ailleurs la précision que „*pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent d'une durée équivalente à celle du congé parental accordé*“.

Actuellement, les dispositions prévoient que „*l'apprenti peut demander le report du congé parental (...) s'il prouve que par le fait du congé, il doit doubler l'année de formation en cours ou qu'il n'est pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours*“.

La Chambre des Métiers approuve les modifications qui concernent le contrat d'apprentissage.

1.4. Concernant l'indemnisation du congé parental

1.4.1. L'introduction d'un revenu de remplacement

Actuellement, la rémunération du salarié bénéficiant d'un congé parental est remplacée par le versement mensuel d'une indemnité pécuniaire forfaitaire par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) s'élevant à 1.778,31 euros pour le congé parental à plein temps et de 889,15 euros pour le congé parental à temps partiel.

Le projet de loi sous rubrique propose de remplacer cette indemnité forfaitaire par un „revenu de remplacement“ calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension, afin de compenser la perte du revenu du parent bénéficiaire résultant de la cessation temporaire totale ou partielle de son emploi.

Ce „revenu de remplacement“ ne sera plus considéré comme une prestation familiale, alors que, conformément à la position de la CJUE, les prestations familiales sont destinées à couvrir les frais liés aux besoins des enfants sans prise en considération des ressources ou de la fortune du bénéficiaire.

En ce qui concerne la maladie du salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

En cas d'un nouveau congé de maternité, le revenu de remplacement est suspendu pendant toute la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité.

Par le biais de cette réforme de l'indemnisation du congé parental, les auteurs souhaitent augmenter le nombre de personnes bénéficiaires et rendre le congé parental plus attrayant, alors que les statistiques,

analyses et sondages relatifs au congé parental ont montré que ce dernier est moins intéressant plus le revenu du parent potentiel bénéficiaire est élevé.

La Chambre des Métiers n'a pas d'objection au remplacement de l'indemnité pécuniaire forfaitaire par un „revenu de remplacement“. Toutefois, afin d'éviter tout malentendu ultérieur, elle suggère de ne pas utiliser le terme d'indemnité de congé parental, mais d'utiliser plutôt le terme de „revenu de remplacement“ dans le texte même du projet de loi sous avis.

1.4.2. La méthode de calcul du revenu de remplacement

Le présent projet de loi prévoit que la limite minimale du „revenu de remplacement“ est fixée au montant du salaire social minimum non qualifié et que la limite maximale se situe au salaire social minimum augmenté de deux tiers.

Ces limites ont été fixées pour un contrat à temps plein de 173 heures par mois.

Le revenu de remplacement doit par ailleurs être soumis à l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires, de sorte que les seuils susmentionnés vont évoluer avec le salaire social minimum horaire subissant un ajustement périodique.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 derniers mois de calendrier précédant le début du congé parental et toute modification du revenu professionnel implique également le recalcul de l'indemnité.

Contrairement à l'indemnité pécuniaire forfaitaire actuelle, le „revenu de remplacement“ pour congé parental, comme tout autre revenu de remplacement, sera soumis aux charges fiscales et sociales, mais il sera exempt des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sera à charge de la CNPF, la part salariale à charge du parent.

Le but recherché par les auteurs est la limitation de l'impact financier du congé parental sur les finances du ménage en vue d'inciter plus de pères à la prise du congé parental facilitant ainsi la décision des femmes de rester ou de retourner dans le monde de travail.

La mesure du Gouvernement de changer le mode d'indemnisation, afin d'augmenter le nombre de personnes ayant recours au congé parental sans subir un impact financier important suite à la prise du congé parental est à saluer, d'autant plus que cette décision politique du Gouvernement permettra aux parents d'avoir à l'avenir une carrière continue en matière d'assurance pension sans devoir recourir à d'autres mesures pour combler les éventuels désavantages y relatifs.

*

2. COMMENTAIRES DES ARTICLES

En complément aux différentes observations sur le fond développées ci-avant, la Chambre des Métiers tient à émettre ci-après des observations particulières concernant certains articles du projet de loi sous rubrique.

Concernant l'article I.

Point 1° – Nouvel Article L.234-43 du Code du travail

Aux termes du nouvel article L.234-43 paragraphe (1) du Code du Travail „il est introduit un congé dit „congé parental“, accordé (...) en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis (...)“.

La Chambre des Métiers estime que la limite d'âge de six ans est excessive et qu'il convient d'adapter cette limite à l'âge de scolarité qui est de quatre ans.

De plus, la Chambre des Métiers constate que la condition que la moitié du congé parental doit être prise au moins par moitié avant que l'enfant ait atteint l'âge limite prévue par la loi ne figure plus dans le projet de loi sous avis.

La Chambre des Métiers demande dès lors à ce que cette condition soit réintroduite dans le nouvel article L.234-43 du Code du Travail.

Il s'en ajoute que le projet de loi sous rubrique prévoit une définition de l'„enfant“: selon l'avis de la Chambre des Métiers, il convient également de définir avec précision le „parent“ voire le „lien de filiation“, ceci afin d'éviter toute discussion ultérieure à ce sujet, surtout en cas de famille recomposée.

La Chambre des Métiers constate de plus que le nouvel article L.234-43 prévu par le projet de loi ne fait plus aucune référence au contrat d'apprentissage.

Il convient dès lors de redresser cette erreur et de préciser clairement que les personnes sous contrat d'apprentissage peuvent bénéficier du congé parental à condition de remplir les conditions d'ouverture, alors qu'il est manifeste, après lecture de l'ensemble du projet de loi sous avis, que, par référence à la législation actuellement en vigueur, les apprentis restent également visés par le présent projet de loi.

La Chambre des Métiers considère également, comme cela a été déjà précisé dans les considérations générales, qu'il convient de retenir un seuil de seize heures de travail par semaine (au lieu des dix heures prévus par le projet de loi) pendant les douze mois précédant le début du congé parental comme condition pour pouvoir prétendre au congé parental.

De plus, lors de la lecture de l'article L.234-43 paragraphe (1) alinéa 2 premier tiret, il ne ressort pas clairement du texte si le minimum de dix heures de travail par semaine doit être presté auprès du même employeur ou si c'est le total des heures de travail auprès de plusieurs employeurs qui est pris en compte.

Seul l'exposé des motifs donne une certaine précision et met en évidence l'intention des auteurs du projet de loi qui semblent vouloir prendre en considération le cumul des heures de travail auprès de plusieurs employeurs.

La Chambre des Métiers estime dès lors d'une manière générale qu'il convient de rédiger l'article L.234-43 de façon plus claire afin que le lecteur soit en mesure de comprendre la volonté du Gouvernement sans devoir spéculer quant à la volonté réelle des auteurs.

Point 2° – Nouvel article L.234-44 du Code du travail

Le présent article est difficilement compréhensible sans une lecture avertie des commentaires des articles dressés par les auteurs du projet de loi sous avis.

La Chambre des Métiers demande dès lors de réviser la structure et de délimiter de façon claire les différentes conditions relatives à chacune des formes de congé parental possibles ainsi que de ses bénéficiaires.

La Chambre des Métiers suggère par ailleurs que les conditions communes aux différentes formes de congé parental soient stipulées dans un point à part.

Le tableau repris dans le commentaire relatif au présent article, qui montre les différentes formes de congé parental accessibles dans le nouveau régime, met en évidence le nombre important de possibilités auxquelles seront confrontés les employeurs. Il est partant indispensable de ne pas complexifier encore davantage le système qui doit rester gérable pour l'employeur et pour la CNPF.

En outre, la Chambre des Métiers renvoie aux considérations générales (voir chapitre 1.3.2. ci-dessus) et demande à ce que seul le deuxième congé parental puisse être fractionné.

De plus, selon l'avis de la Chambre des Métiers, il importe de laisser le libre choix à l'employeur, comme c'est le cas actuellement pour le congé parental à temps partiel, d'accepter ou de refuser un congé parental „fractionné“, sans obligation de motivation et sans devoir formuler une proposition alternative de congé parental. Il convient ainsi de redresser l'article en ce sens et de supprimer cette exigence.

La Chambre des Métiers plaide en faveur d'une extension du choix de l'apprenti en prévoyant aussi bien la possibilité d'un congé parental à temps plein de quatre que de six mois.

Elle a par ailleurs une remarque particulière à formuler en rapport avec l'approche des auteurs visant à prendre en considération la „durée de travail“ en vue d'appliquer les dispositions relatives aux différentes formes de congé parental dont pourra bénéficier un parent. Ainsi, elle déplore le manque de clarté quant à l'articulation entre les différentes dispositions qui utilisent la durée travail hors congé parental pour déterminer:

- si le salarié remplit les conditions pour bénéficier du congé parental (nouvel article L.234-44 paragraphe (5) alinéa 2);

- la durée du travail pendant le congé parental à temps partiel (nouvel article L.234-44 paragraphe (5) alinéa 1 et paragraphe (3));
- l'indemnité pendant le congé parental (nouvel article 307 du Code de la sécurité sociale; voir article II., point 4° ci-après).

Le projet de loi modifie ainsi la manière de déterminer la durée du travail pendant le congé parental à temps partiel („mi-temps“).

Suivant l'actuel article L.234-44 alinéa 2 du Code du travail, l'activité professionnelle du parent qui veut prendre un congé parental à temps partiel doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Dans le projet de loi sous avis, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail prestée par le salarié avant le congé parental laquelle est déterminée par une moyenne de la durée du travail pendant les douze mois précédant le congé parental.

La Chambre des Métiers regrette que les auteurs opèrent un tel changement d'approche sans donner de précisions à cet égard dans le commentaire des articles. Partant, la suppression de toute référence à la notion de moyenne de durée de travail dans le paragraphe 5 s'impose.

Concernant le paragraphe (9) du nouvel article sous rubrique, la Chambre des Métiers estime que le régime d'approbation par la „Caisse pour l'avenir des enfants“ (actuellement CNPF) n'est ni opportun, ni clair.

Suivant le commentaire des articles, *„des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Il a été expressément exclu que la forme de congé parental choisie et autorisée par la Caisse ne puisse être modifiée“*. La Chambre des Métiers estime que le texte du paragraphe (9), suivant lequel *„[des] modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2“*, ne reflète pas à suffisance les considérations émises dans le commentaire des articles.

La Chambre des Métiers préconise de supprimer ce régime d'approbation par la CNPF qui conditionnerait l'effectivité du congé parental fractionné. A titre subsidiaire, elle attire l'attention sur le fait qu'aucune obligation d'information ne pèse sur la CNPF, alors que tant l'employeur que le salarié ont besoin de savoir si et quand le congé parental deviendra effectif.

Point 3° – Nouvel article L.234-45 du Code du travail

La Chambre des Métiers renvoie aux remarques formulées au chapitre 1.3.5. des considérations générales ci-dessus et souligne qu'il convient de maintenir l'interdiction pour les deux parents de prendre le congé parental simultanément, pour le cas où les deux parents sont salariés auprès d'un même employeur.

La Chambre des Métiers suggère la formulation d'une définition plus claire du „premier congé parental“ ainsi que du „deuxième congé parental“ afin de mieux pouvoir les distinguer l'un de l'autre.

Le projet de loi, comme la loi actuelle, soumet à des régimes sensiblement différents le congé parental pris en premier lieu de celui pris en second lieu au niveau notamment des conditions pour demander le congé et des possibilités de report par l'employeur.

Etant donné que les parents peuvent désormais prendre le congé parental en même temps suivant le projet de loi, la „définition“ prévue au paragraphe (1) de ce projet d'article – suivant laquelle le „premier congé parental“, par opposition au „deuxième congé parental“, est celui qui est pris „consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil“ – n'est plus pertinente pour assurer les distinctions de régime.

La référence au nom patronymique par ordre alphabétique comme critère de répartition (prévu actuellement en vue de départager les deux parents en cas de demande concomitante) pourrait être réintégré pour solutionner les éventuels désaccords entre les parents.

Au niveau de la forme, le paragraphe (3) pourrait reprendre la référence au „premier congé parental“ pour conserver la distinction avec le „deuxième congé parental“ qui est traité au paragraphe (3) du nouvel article L.234-46 du Code du travail (voir commentaire en relation avec le point 4° ci-dessous).

Point 4° – Nouvel article L.234-46 du Code de travail

Comme déjà précisé auparavant, la Chambre des Métiers considère la nouvelle limite d'âge stipulée dans cet article comme excessive et propose de se référer à l'âge de scolarité, qui est de 4 ans.

Elle insiste de plus à la réintroduction dans le projet de loi de la condition que le congé parental soit au moins pris pour moitié avant l'âge limite.

Concernant les trois derniers alinéas du paragraphe (4) du présent article – dont le premier est tiré de l'actuel article L.234-47 paragraphe (3) dernier alinéa – la Chambre des Métiers estime qu'il appartient au salarié de communiquer, s'il le souhaite, la décision de report du congé parental à la délégation du personnel, afin que cette dernière puisse agir en connaissance de cause. L'employeur n'a pas à être tenu de communiquer cette décision ni aux représentants du personnel ni aux syndicats.

La Chambre des Métiers insiste également sur le fait que le droit de saisir l'Inspection du travail et des Mines (ITM) de la part de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité et des syndicats ne devrait être reconnu que si le salarié leur en fait expressément la demande. Partant, le présent article doit être adapté sur ce point.

A noter par ailleurs que l'employeur n'a aucun intérêt à demander la nullité du report du congé parental qu'il a lui-même initié. Dès lors, la mention de l'employeur dans le nouvel avant-dernier alinéa du paragraphe (4) devrait être supprimée.

La Chambre des Métiers constate également que la possibilité du congé parental non indemnisé a été purement et simplement supprimée. Le projet de loi sous rubrique ne contient aucun commentaire concernant cette suppression. La Chambre des Métiers en déduit qu'il s'agit d'une erreur matérielle et il conviendrait dès lors de réintégrer cette possibilité dans la future loi.

Point 5° – Nouvel article L.234-47 du Code du travail

La Chambre des Métiers considère qu'il convient de donner à tout employeur le droit de licencier un parent lors de son congé parental à temps partiel ou „fractionné“ dans le cas où ce dernier a commis une faute dans le cadre de son contrat de travail – faute qui, en cas d'un salarié ne bénéficiant pas du congé parental aurait justifié un licenciement avec préavis. Pareillement, un licenciement pour motifs économiques doit rester possible.

Il convient dès lors de redresser le présent article.

Comme expliqué aux considérations générales, la Chambre des Métiers plaide, à titre principal, pour un abandon complet de l'interdiction de licencier avec préavis dans le cadre d'un congé parental à temps partiel ou d'un congé parental „fractionné“. A titre subsidiaire, en cas de maintien du principe de protection contre le licenciement par les auteurs, elle propose de limiter cette interdiction à une période totale de six mois, afin d'offrir à tous les parents une période de protection contre le licenciement identique correspondant à la durée de l'interdiction de licencier en cas de congé parental à temps plein.

Comme indiqué aux considérations générales (chapitre 1.3.6.), la Chambre des Métiers estime que le régime prévu au paragraphe (6) de cet article, visant la situation d'un congé de maternité pendant le congé parental suivi d'un autre congé parental, n'est pas adéquat.

La Chambre des Métiers préconise de laisser l'employeur et le salarié se mettre d'accord sur la fraction du congé parental restante ainsi que sur le nouveau congé parental et qu'à défaut d'accord, la fraction de congé parental restante soit convertie en congé parental à temps plein suivie d'un congé parental le cas échéant également à temps plein.

Concernant le paragraphe (13) de cet article, il est essentiel de modifier le régime actuel pour que:

- la notification de la démission puisse intervenir le plus tôt possible,
- et que la fin du préavis puisse coïncider avec la fin du congé parental.

De l'avis de la Chambre des Métiers, la solution retenue dans le projet de loi va dans la bonne direction. Elle s'interroge toutefois sur la nécessité de maintenir un régime distinct d'information et de notification par le salarié pour signaler qu'il ne souhaite plus poursuivre son contrat de travail.

Par ailleurs, il est indispensable d'isoler le dernier alinéa de ce paragraphe (13) pour en faire un paragraphe séparé, comme dans la législation actuelle, car la fin du contrat à durée déterminée et le licenciement pour motif grave sont des principes essentiels du régime du congé parental.

De plus, si „[les] dispositions qui précèdent ne font pas obstacle“ à ces principes, ce ne sont certainement pas celles sur la démission prévue au paragraphe (13) mais bien l'ensemble des dispositions sur le congé parental, et en particulier celles sur la protection contre le licenciement.

Ce paragraphe pourrait même être positionné plus en avant dans le texte, par exemple après le paragraphe (8) sur la protection contre le licenciement.

Article II.

Point 4° – Nouvel article L.307 du Code de la Sécurité Sociale

La Chambre des Métiers approuve la nouvelle forme d'indemnisation du congé parental.

Elle salue par ailleurs favorablement que le nouveau régime d'indemnité tienne compte de la durée de travail avant le congé parental et non uniquement de la durée de travail pendant le congé parental.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article sous rubrique devrait être complété par une mention suivant laquelle l'indemnité est proratisée en fonction de la durée de travail si le salarié poursuit partiellement une activité pendant le congé parental.

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers, malgré le fait qu'elle souscrit à l'objectif même de la réforme du congé parental, se voit obligée de refuser l'approbation du projet de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 29 avril 2016

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Roland KUHN

6935/06

N° 6935⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

(5.7.2016)

Par dépêche du 18 janvier 2016, le Premier ministre, Ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Famille et de l'Intégration.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière ainsi que d'une fiche d'évaluation d'impact.

Les avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ont été communiqués au Conseil d'État par dépêche du 22 avril 2016. Les avis de la Chambre des salariés, du Conseil national des femmes du Luxembourg ainsi que de la Chambre des métiers ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 22 mars, 6 mai et 9 mai 2016.

Selon la lettre de saisine, l'avis de la Chambre d'agriculture a été demandé, mais n'est pas encore parvenu au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

L'exposé des motifs retrace en détail l'évolution du congé parental depuis l'adoption de la loi du 12 février 1999 portant création du congé parental et d'un congé pour raisons familiales dans le cadre de la transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

Au cours des dix-sept années écoulées depuis l'entrée en vigueur de cette loi le congé parental a subi cinq modifications législatives. Il est renvoyé tant pour les détails de cette évolution que pour les données statistiques aux explications circonstanciées figurant dans l'exposé des motifs.

Selon les auteurs la réforme envisagée vise à :

- „favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle;
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents;
- mieux répondre aux besoins des parents;
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances;
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours“.

Les auteurs du projet de loi profitent également de l'occasion pour compléter le dispositif actuel au vu de plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne et notamment des arrêts du 19 septembre 2013, Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12, ECLI:EU:C:2013:568) et du 8 mai 2014 Wiering (C-347-12, ECLI:EU:C:2014:300).

Le projet de loi s'intègre dans un programme de réformes plus vaste de la politique familiale incluant notamment la réforme des prestations familiales (projet de loi n° 6832) et de l'aide financière de l'État pour études supérieures (projet de loi n° 5193) ainsi que les mesures contenues dans la première partie du „Zukunftspak“.

L'objectif du projet de loi est de fournir une réponse aux besoins de la vie en société actuelle. Le Conseil d'État est conscient des difficultés inévitables dans le cadre de la mise en œuvre des mesures décidées. Alors que, jusqu'à une époque très récente, le monde du travail se caractérisait par une certaine stabilité géographique et relationnelle, tel n'est plus le cas à l'heure actuelle. Les changements d'employeur voire de statut professionnel, les déplacements à travers l'Europe, les modifications des contrats d'emploi notamment entre des régimes plein temps et des formules de travail à temps partiel sont devenus chose courante. À cela s'ajoutent des évolutions fréquentes et à court terme des situations de vie privée. Un texte législatif aura toujours des difficultés à appréhender tous les cas de figure qui peuvent se présenter.

Dans son avis du 25 avril 2016, la Chambre de commerce critique à juste titre les déficiences au niveau de la lisibilité du projet de loi. Il n'en demeure pas moins qu'une mise à plat intégrale du dispositif législatif actuellement en place et une scission des articles plus complexes en plusieurs articles ne garantiraient pas nécessairement une compréhension plus aisée du texte. Il semble dès lors préférable de maintenir le libellé actuel, complété par les dispositions modifiées ou ajoutées. Le Conseil d'État n'entend pas aviser les dispositions du projet de loi qui reproduisent le libellé actuellement en vigueur, sauf si ce dernier ne concorde plus avec les modifications proposées au projet de loi.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article propose les modifications à apporter aux dispositions en matière de congé parental figurant actuellement au Code du travail.

Point 1^o

Ce point tend à modifier l'article L.234-43 du Code du travail qui a institué le congé parental au profit des travailleurs salariés.

Paragraphe 1^{er}

Le Conseil d'État propose de modifier le début de la première phrase du texte proposé. En effet, les termes „Il est introduit ...“ suggèrent qu'il s'agit d'une innovation. Or, le congé parental existait avant le projet de loi sous avis et seules les modalités d'application sont modifiées.

Par ailleurs, le Conseil d'État estime qu'il est superfétatoire de définir la notion d'enfant, puisque le terme parent est suffisamment clair. En effet, en droit, est parent la personne qui présente avec l'enfant un lien juridique procédant soit de la naissance ou de la procréation soit de l'adoption.

Aussi, le Conseil d'État propose-t-il de libeller l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de la façon suivante:

„Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les

limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental le parent qui: ...“

L'article L.234-43, paragraphe 1^{er}, du Code du travail prévoit que peut prétendre à un congé parental tout parent qui est domicilié ou réside à Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements de l'Union européenne, est occupé légalement à Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter depuis douze mois continus auprès du même employeur légalement établi à Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage pour une durée mensuelle au moins égale à la moitié de la durée normale de travail et est détenteur de ce travail pendant toute la durée du congé parental. Par ailleurs, le parent doit être affilié obligatoirement et de façon continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), 2), et 10) du Code de la sécurité sociale. Il doit élever l'enfant dans son foyer et il ne doit pas exercer une activité professionnelle pendant la durée du congé parental.

Les auteurs entendent changer ces conditions.

Selon le projet de texte du futur article L.234-43, paragraphe 1^{er}, peut prétendre au congé parental tout parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant à adopter et ceci sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, ou est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale. Il doit par ailleurs être détenteur de „ce contrat de travail“ pendant toute la durée du congé parental. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle et élever son enfant dans son foyer.

Au commentaire de l'article L.234-43 en projet, les auteurs affirment que „[l]es conditions d'obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf celle relative à la domiciliation et de résidence au pays tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail sur le territoire national. Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg. Les autres conditions d'obtention ont été maintenues inchangées ainsi que les exceptions prévues à l'article 234-43, alinéa 2.“

Au sujet du libellé du premier tiret du paragraphe 1^{er} de l'article L.234-43 du Code du travail en projet, les auteurs s'expriment comme suit: „Il a été de la volonté des auteurs de rendre le congé parental accessible aux personnes travaillant au moins dix heures. La condition d'avoir été occupée pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ainsi ramenée à seulement dix heures par semaine. Le libellé du premier tiret du paragraphe 1^{er} a par conséquent été adapté à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui: nombreuses sont les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs. La faculté de prendre le congé de travail doit ainsi rester une option pour les parents travaillant dans ce cas de figure ...“

À l'endroit du commentaire du futur article L.234-44, paragraphe 2, du Code du travail, les auteurs s'expriment comme suit: „Le paragraphe 2 introduit la forme du congé parental fractionné dans notre droit national. Le congé parental fractionné, tant celui conduisant à la réduction de la durée hebdomadaire totale de travail effectivement presté que celui se répartissant sur quatre mois calendrier sur une période de vingt mois, peut être demandé par le parent, en accord avec l'employeur, s'il a été occupé pendant les douze mois précédant le début du congé parental à raison d'une tâche complète.“

À la lecture des commentaires, le Conseil d'État croit avoir compris que le souhait de ces derniers est de garantir que le parent demandant le congé parental ait eu avec l'employeur une relation de travail qui ait une certaine continuité.

Or, tel que formulé, le premier tiret du paragraphe 1^{er} de l'article 234-43 en projet peut être interprété dans le sens qu'il ouvre également le droit au congé parental à des affiliés qui accumulent plusieurs contrats de travail en série, le cas échéant, auprès d'employeurs différents, ce qui, au vu de l'exposé des motifs et du commentaire des articles, ne semble pas être l'hypothèse visée. Par ailleurs, tel que formulé, le deuxième tiret est partiellement redondant par rapport au premier et ne peut pas être conçu comme condition supplémentaire par rapport au premier tiret, de sorte qu'il peut prêter à confusion.

Le Conseil d'État suggère aux auteurs de fusionner les deux premiers tirets visés afin de déterminer sans équivoque les situations ouvrant droit au congé parental et de retenir le libellé suivant:

„Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1, du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 2, ou 10, du Code de la sécurité sociale;“.

Au troisième tiret, il convient de préciser:

„en cas d'activité salariale est occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental“.

Les quatrième et cinquième tirets ne donnent pas lieu à observation.

Paragraphe 2

L'alinéa 1^{er} de ce paragraphe ne donne pas lieu à observation.

À l'alinéa 2, le Conseil d'État demande que soient précisées dans le texte les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou les mesures d'activités d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale.

En relation avec le dernier alinéa du paragraphe sous avis, le Conseil d'État s'interroge sur l'incidence du refus d'un employeur, lorsque le salarié détenteur de plusieurs contrats de travail parallèles change d'employeur. Cette situation n'est pas réglée par la disposition sous avis. Le Conseil d'État estime opportun de compléter le projet de loi sur ce point.

Point 2°

Ce point propose le texte destiné à remplacer l'article L.234-44 du Code du travail actuellement en vigueur.

Paragraphe 1^{er}

Sans observation.

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 introduit les mesures de flexibilisation du congé parental qui est, selon les auteurs, l'objet principal du projet de loi sous avis.

Le Conseil d'État constate que le texte sous avis fait référence à la „durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective“, alors que les termes généralement utilisés dans le Code du travail sont „la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective“ (voir l'article L.123-1 du Code du travail). Les auteurs n'ont pas expliqué les raisons qui les ont amenés à se départir de cette terminologie.

Pour des raisons de cohérence de texte, le Conseil d'État propose de retenir la formulation généralement utilisée dans le Code du travail.

Paragraphes 3 et 4

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit du paragraphe 2.

Paragraphe 5

L'alinéa 1^{er} du paragraphe sous avis définit ce qu'il convient de considérer par durée du travail. En cas de changement de la durée de travail au cours de l'année qui précède le début du congé parental, c'est la moyenne de l'année qui est prise en considération.

L'alinéa 2 détermine la durée du travail à prendre en compte pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4 de l'article sous avis. S'il intervient un changement de la durée du travail et que la durée exigée n'est plus respectée au début du congé parental, le parent demandeur ne pourra plus profiter d'un congé fractionné.

Les auteurs expliquent cette disposition, par un souci de double contrôle des conditions d'application pour pouvoir bénéficier d'un congé parental fractionné et ceci afin d'éviter qu'une modification de la

durée de travail, après la présentation de la demande de congé parental, ne conduise au refus du congé parental.

Aussi le Conseil d'État propose-t-il le libellé suivant à l'endroit de l'article L.234-44, paragraphe 5, alinéa 2, en projet:

„Toutefois le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification du congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“

Paragraphe 6

Le Conseil d'État note que le parent apprenti n'aura pas le choix entre un congé de quatre ou de six mois, et qu'il ne pourra opter que pour une période de congé parental de six mois. Les auteurs ne se sont pas exprimés sur la raison de cette restriction, alors que, dans le cadre d'un apprentissage, une période plus courte pourrait être avantageuse.

Paragraphes 7 et 8

Ces paragraphes qui sont repris du libellé actuel de l'article L.234-44 du Code du travail ne donnent pas lieu à observation.

Paragraphe 9

Le Conseil d'État propose d'ajouter à la fin de la première phrase du paragraphe sous avis entre les mots „quatre semaines“ et „de la demande du parent“, les termes „à dater de“, et ce dans un souci de clarté.

Par ailleurs, le Conseil d'État note encore que le texte de la disposition légale n'est pas en tous points conforme au commentaire des articles. Les auteurs soulignent en effet que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Si tel est le souhait des auteurs, il convient de le préciser dans le texte.

Ensuite, le texte sous avis ajoute que le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Il n'est pas spécifié dans le texte sous quelle forme la Caisse pour l'avenir des enfants devra intervenir. Il n'est pas indiqué non plus si la Caisse pour l'avenir des enfants doit accepter le plan lui soumis ou si elle peut le refuser. Et, dans cette dernière hypothèse, le projet de loi reste muet quant aux recours possibles.

Devant les lourdeurs administratives qu'une intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants entraîne et en l'absence de justifications imposant une telle approbation, le Conseil d'État propose d'en faire abstraction, et de prévoir que le plan de congé parental ne deviendra effectif qu'après la notification qui en aura été faite à la Caisse nationale pour l'avenir des enfants par lettre recommandée avec accusé de réception par les soins de l'employeur.

Cette procédure serait au demeurant plus conforme à l'article 308 du Code de la sécurité sociale faisant l'objet d'une modification par le projet de loi sous examen, et qui n'envisage dans aucune de ses dispositions une approbation du plan de congé parental.

Point 3°

Ce point vise à remplacer le libellé actuel de l'article 234-45 par une nouvelle disposition.

Paragraphe 1^{er}

Le texte sous avis introduit la notion de „premier congé parental“. Ce premier congé parental doit être pris par l'un ou l'autre des parents, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Le Conseil d'État est conscient que la disposition sous revue est pratiquement identique au paragraphe 3 de l'article L.234-45 du Code du travail sauf que la notion de premier congé parental y est actuellement insérée.

Il en comprend aussi l'utilité, voire la nécessité pour le bien des enfants.

Le Conseil d'État demande toutefois, sous peine d'opposition formelle, que le texte précise dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allai-

tement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Le Conseil d'État demande de reprendre la formulation de l'article L.234-45, paragraphe 2, alinéa 2, du Code du travail.

L'alinéa 2 de l'article sous avis prévoit une dérogation pour le parent monoparental. Le texte proposé par les auteurs est repris de l'article L.234-45 actuellement en vigueur. Cependant, avec l'introduction de la différence entre un premier congé et un deuxième congé parental, cette disposition devient inintelligible dans son libellé actuel et est dès lors source d'insécurité juridique, de sorte que le Conseil d'État doit s'y opposer formellement. Cette opposition formelle pourrait être évitée si l'alinéa 2 était remplacé par le texte suivant:

„Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil“.

Le libellé de l'alinéa 3 est repris intégralement du texte actuel de l'article L.234-45, paragraphe 3, du Code du travail et ne donne pas lieu à observation.

Paragraphe 2

Sans observation.

Paragraphe 3

Il convient de rédiger, dans un souci de clarté du texte:

„L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé ...“

Point 4°

Le texte proposé par les auteurs à l'endroit du point 5 du projet de loi entend remplacer le libellé actuel de l'article 234-46 du Code du travail par un nouveau texte.

Paragraphes 1^{er} et 2

Ces textes ne donnent pas lieu à observation.

Paragraphe 3

Si l'alinéa 1^{er} du texte sous avis ne donne pas lieu à observation, le Conseil d'État constate cependant que l'employeur ne pourra plus à l'avenir demander le report du congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil à une date ultérieure, alors que sous l'empire du texte actuellement en vigueur il peut demander le report de tout congé parental si les conditions indiquées à l'article L.234-47 sont données.

Le Conseil d'État constate que les conditions dans lesquelles le report pourra être demandé sont reprises de l'actuel article L.234-47(3), sauf quelques réajustements de texte.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Paragraphe 4

Le texte sous avis est repris de celui de l'article 234-47, paragraphe 3.

Le Conseil d'État note quelques précisions apportées dans le texte sous avis. Ainsi il est prévu qu'en cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date dans un délai d'un mois à partir de la notification. Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit de la date de notification par l'employeur de sa demande de report et propose d'ajouter cette précision.

Par ailleurs, le critère de représentativité des syndicats qui peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines en cas de litige au sujet du report a été affiné par l'adjonction d'une référence aux articles L.161-5 et L.161-6 du Code du travail.

Finalement, la disposition sur le recours au tribunal du travail en cas d'impossibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines de trouver un accord, est complétée.

Le Conseil d'État suggère de faire abstraction de la dernière phrase de l'alinéa 6 du paragraphe 4 sous avis et de commencer l'alinéa 7 de la façon suivante:

„Si aucun accord n’est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l’une des parties peut demander, par simple requête ...“.

Point 5°

Paragraphes 1^{er} à 3

Sans observation.

Paragraphe 4

Tel qu’il est actuellement libellé, le texte est susceptible d’interprétations divergentes. Aussi convient-il de rédiger le début de la phrase comme suit:

„En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l’expiration de celui-ci...“

Paragraphes 5 à 7

Sans observation.

Paragraphe 8

Le Conseil d’État constate que ce libellé correspond à l’article 234-48, paragraphe 3 du Code du travail. Cependant, les auteurs ne reprennent pas dans la suite immédiate le libellé de l’article L.234-48, paragraphe 5, du Code du travail qui prévoit que les dispositions de l’article L.234-48, paragraphe 3, et L.234-48, paragraphe 4, ne font pas obstacle à l’échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l’employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Les auteurs font figurer cette disposition au paragraphe 13 de l’article L.234-47 en projet. Or, à cet endroit, il risque de créer une confusion étant donné qu’on pourrait être amené à croire que ce dernier alinéa du paragraphe 13 ne vise que l’hypothèse prévue à ce paragraphe.

Aussi est-il indiqué d’insérer ce dernier alinéa dans un paragraphe 14 nouveau pour bien montrer qu’il se rapporte à toutes les dispositions du futur article L.234-47.

Paragraphe 9

Sans observation.

Paragraphe 10

À l’alinéa 2 du paragraphe 10, qui est repris textuellement de l’actuel article L.234-48, paragraphe 11, il faut remplacer le mot „paragraphe“ par le mot „alinéa“, car le paragraphe 9 du texte actuellement proposé vise l’obligation de l’employeur de conserver le poste de travail du parent en congé parental et ne cadre absolument pas avec la situation visée au paragraphe 10 du texte proposé qui règle en son alinéa 1^{er} la possibilité offerte au salarié de continuer à profiter de formations internes.

Paragraphes 11 et 12

Sans observation.

Paragraphe 13

Le Conseil d’État constate une différence à l’alinéa 3 du paragraphe sous avis avec le libellé de l’article L.234-48, paragraphe 2, alinéa 2, du Code du travail: selon le libellé actuellement en vigueur, la notification du congé donné par le salarié ne peut avoir lieu au plus tôt que le premier jour suivant le dernier jour du congé parental, alors que dans le texte proposé la notification de la résiliation du contrat par le salarié ne peut intervenir qu’au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l’article L.124-4 du Code du travail.

Les auteurs ne se sont pas exprimés sur les raisons de ce changement.

Quant au dernier alinéa de ce paragraphe, le Conseil d’État renvoie à ses observations à l’endroit du paragraphe 8.

Points 6° à 8°

Ces points ne donnent pas lieu à observation.

Article II

L'article II concerne les modifications à apporter au Code de la sécurité sociale dans le contexte du changement d'approche à l'égard du congé parental.

Points 1° et 2°

Ces points ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

Point 3° (3° et 4° selon le Conseil d'État)

Eu égard aux observations d'ordre légistique faites par le Conseil d'État à la fin du présent avis, le point 3° devra être scindé en deux points, où le point 3° vise à introduire un intitulé avant l'article 306, et le point 4° (nouveau selon le Conseil d'État) remplace le libellé actuel de l'article 306 du Code de la sécurité sociale par un nouveau libellé.

Article 306

Paragraphe 1^{er}

Le Conseil d'État propose, afin de faire encore mieux ressortir la nature juridique de „l'indemnité de congé parental payée“ de libeller la fin de la phrase du paragraphe 1^{er} sous avis de la façon suivante:

„(...) la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement désigné ci-après par „indemnité“.“

Paragraphe 2

Cet article règle le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié.

Le Conseil d'État constate qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et que, dans le projet de texte sous avis, il n'est plus prévu que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires.

Les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe sous avis auraient avantage à être fusionnées et ainsi on pourrait écrire:

„a) qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10).“

Pour le surplus, le texte sous avis ne donne pas lieu à observation.

Point 4° (5° et 6° selon le Conseil d'État)

Eu égard aux observations d'ordre légistique faites par le Conseil d'État à la fin du présent avis, le point 4° devra être scindé en deux points, où le point 4° (5 selon le Conseil d'État) vise à introduire un intitulé avant l'article 308. Cette disposition ne donne pas lieu à observation.

Un point 6° (nouveau selon le Conseil d'État) remplace l'article 307 du Code de la sécurité sociale par un nouveau texte.

Article 307

Paragraphe 1^{er}

À l'alinéa 2 du paragraphe sous avis, il y a lieu de préciser que les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental, impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.

Paragraphe 2

À la dernière phrase du paragraphe sous avis, il convient de faire abstraction du mot „strictement“.

Paragraphes 3 à 10

Sans observation.

Point 5° (7° et 8° selon le Conseil d'État)

Comme indiqué à l'endroit des observations légistiques, ce point devra lui aussi être scindé en deux points distincts: le point 7° (selon le Conseil d'État) porte sur l'insertion d'un intitulé avant l'article 308 en projet et ne donne pas lieu à observation.

Point 8° (nouveau selon le Conseil d'État)

Ce point entend remplacer le dispositif de l'actuel 308 du Code de la sécurité sociale qui prévoit des dispositions anti-cumul par un nouveau libellé, lui-même repris des dispositions de l'actuel article 307 du Code de la sécurité sociale, sauf les aménagements de texte requis en raison du système de congé parental que le projet de loi se propose d'introduire.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Article III

Cet article contient les modifications apportées à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relatif au congé d'accueil en cas d'adoption. Il y a lieu de préciser que par l'effet de l'article 8 de la loi du 4 juillet 2014¹, le congé d'accueil ne sera dorénavant plus accordé en cas d'adoption de l'enfant du conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

Cette disposition étend à ces personnes l'exclusion du droit au congé d'accueil qui existe déjà à l'encontre de la personne qui, au moment de la demande, vit en communauté domestique avec l'enfant à adopter. Le Conseil d'État marque son accord avec cette disposition.

Article IV

L'article sous avis entend apporter les modifications à effectuer dans la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Point 1°

Les aménagements proposés par les auteurs à l'alinéa 1^{er} du point 1 sous avis au libellé du numéro 1a de l'article 11 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ne donnent pas lieu à observation.

En revanche, à l'alinéa 2 du point 1, le Conseil d'État constate une inadvertance au niveau du texte qu'il est proposé d'ajouter comme lettre e) au numéro 1a de l'article 11 de la loi modifiée du 4 décembre 1967.

En effet, il est proposé d'ajouter les revenus visés à „l'article 306, alinéa 2“ du Code de la sécurité sociale aux revenus à prendre en considération pour la détermination du total des revenus nets à prendre pour la fixation de l'assiette imposable.

Or, l'article 306 du Code de la sécurité sociale fait lui aussi l'objet d'une proposition de modification. Dans sa version résultant du projet de loi sous avis, l'article 306 CSS ne comprend que deux paragraphes, dont le premier dispose que la perte de revenu professionnel est compensée par une indemnité de congé parental versée mensuellement. Le deuxième paragraphe étend le versement d'une indemnité de congé parental au travailleur non salarié sous certaines conditions.

Il convient donc de remplacer le terme „alinéa“ par celui de „paragraphe“.

¹ Loi du 4 juillet 2014 portant: a) réforme du Titre II.– du Livre I^{er} du Code civil „Des actes de l'état civil“ et modifiant les articles 34, 47, 57, 63, 70, 71, 73, 75, 76, 79, 79-1 et 95; b) réforme du Titre V.– du Livre I^{er} du Code civil „Du mariage“, rétablissant l'article 143, modifiant les articles 144, 145, 147, 148, 161 à 164, 165 à 171, 173 à 175, 176, 177, 179, 180 à 192, 194 à 199, 201, 202, 203 à 206, 212 à 224, 226, 227, introduisant les articles 146-1, 146-2, 175-1, 175-2 nouveaux et abrogeant les articles 149 à 154, 158 à 160bis, 178, le Chapitre VIII et l'article 228; c) modification des articles 295, 351, 379, 380, 383, 390, 412, 496, alinéa 1^{er}, 509-1, alinéa 2, 730, 791, 847 à 849, 852, alinéa 3, 980, alinéa 2, 1405, 1409 et 1676, alinéa 2, et abrogation de articles 296 et 297 et 1595 du Code civil; d) modification de l'article 66 du Code de commerce; e) modification des articles 265, alinéa 1^{er}, 278 et 521 du Nouveau Code de procédure civile; f) introduction d'un Titre VI.*bis* nouveau dans la Deuxième Partie du Nouveau Code de procédure civile; g) introduction d'un Chapitre VII.-I nouveau au Titre VII du Livre I^{er} du Code pénal; h) abrogation de la loi du 23 avril 1827 concernant la dispense des prohibitions du mariage prévues par les articles 162 à 164 du Code civil; et i) abrogation de la loi du 19 décembre 1972 portant introduction d'un examen médical avant mariage

Point 2°

Les auteurs entendent apporter une modification à l'article 95a de la loi modifiée du 4 décembre 1967 en y incorporant une lettre d), dont le libellé encourt la même critique que celle formulée par rapport aux modifications de l'article 11 de la loi prémentionnée.

En effet, l'article 306, dans sa version soumise dans le cadre du projet de loi sous avis, ne comporte pas d'alinéa 2, mais un paragraphe 2.

Il convient encore de corriger cette inadvertance en remplaçant le terme „alinéa“ par celui de „paragraphe“.

Article V

Cet article prévoit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, des modifications aux articles 29bis à 29septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires d'État, le Conseil d'État renvoie pour le surplus à ses observations formulées à l'endroit des dispositions visées par l'article I^{er} du projet de loi sous avis.

Article VI

Cet article vise à mettre en concordance les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires communaux avec celles proposées par le projet de loi sous avis.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires communaux, le Conseil d'État renvoie à ses observations effectuées à l'égard des dispositions visées par l'article I^{er} du projet de loi sous avis.

Article VII

Le projet de loi sous avis introduit, sous l'article 1^{er}, point 1°, les nouvelles dispositions relatives au congé parental directement dans le Code du travail au titre de code pilote.

Depuis l'introduction du Code du travail par la loi du 31 juillet 2006, les dispositions afférentes n'y étaient insérées qu'au titre de code suiveur.

Les articles 13 à 18 de la loi du 12 février 1999 traitent exclusivement du congé pour raisons familiales. Dès lors, à l'avenir, seules les dispositions des articles L.234-50 à L.234-55 traitant du congé pour raisons familiales figureront au Code du travail au titre de code suiveur par rapport à la loi de 1999 précitée.

Le Conseil d'État approuve cette approche.

*Article VIII**Point 1°*

Au point 1° de cet article les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 précités sont abrogés².

Cette disposition abrogatoire répare un oubli dans la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé (*Mémorial A – n° 60 du 15 mai 2008*, p. 790). En effet, lesdits articles étaient intégrés dans le Code de la sécurité sociale sous les articles 306 à 308.

Point 2°

Le Conseil d'État propose de modifier ce libellé comme suit:

„La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date“.

2 La loi du 22 décembre 2006 portant modification: 1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ... (*Mémorial A – n° 242 du 29 décembre 2006*, p. 4838) avait remplacé les articles 1 à 12 de la loi de 1999 par les nouveaux articles 1 à 6; dès lors les articles 7 à 12 étaient abrogés.

Point 3°

Le libellé du point 3°, en ce qu'il évoque „(...) les parents ayant bénéficié pour le même enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi“ pourrait être lu comme s'appliquant également au parent demandant le bénéfice du congé parental pour ce même enfant. Tel n'est toutefois manifestement pas l'intention des auteurs.

Le Conseil d'État propose dès lors le libellé suivant:

„Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant“.

Point 4°

Sans observation.

Article IX

Il convient de fixer l'entrée en vigueur d'un texte normatif de manière à ce que cette entrée concorde avec la possibilité pour les personnes concernées par le texte de se conformer aux nouvelles prescriptions et pour l'administration de les mettre en œuvre de manière efficace. La formule „la présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial“ peut avoir un effet contraire étant donné qu'elle conduit à une réduction du délai de quatre jours usuellement appliqué dans l'hypothèse où la publication a lieu vers la fin du mois.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISLATIVE*Intitulé*

Il est conseillé de faire suivre les modifications à plusieurs actes dans l'ordre chronologique de ceux-ci, en commençant par le plus ancien. Les modifications qu'il s'agit d'apporter à des codes sont toutefois indiquées en premier lieu.

Il y a dès lors lieu de reprendre la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil comme point 6 de l'intitulé du projet de loi sous examen; les points 4 à 6 sont à renuméroter en points 3 à 5.

Article II

Points 3° à 5° (3° à 8 selon le Conseil d'État)

À l'article II, point 3°, il y a lieu d'écrire:

„Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“.

Un nouveau point 4° prendra la teneur suivante:

„L'article 306 est remplacé comme suit:“

Le point 4° (*5° selon le Conseil d'État*) se lira comme suit:

„Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“.

Un nouveau point 6° prendra la teneur suivante:

„L'article 307 est remplacé comme suit:“

Au point 5° (*7° selon le Conseil d'État*), il y a lieu de remplacer la référence à l'article 307 par celle à l'article 308, et ce point se lira comme suit:

„Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“.

Un nouveau point 8° prendra la teneur suivante:

„L'article 308 est remplacé comme suit:

(...)“

Les textes à modifier aux articles IV à VI ne sont pas à mettre en évidence par des caractères en gras.

Article V

Il y a lieu de revoir la numérotation des paragraphes à l'endroit de l'article 29^{sexies} qu'il est prévu de modifier à l'endroit de l'article V de la loi en projet. Ledit article comporte sept paragraphes, et les paragraphes 7 et 8 sont à renuméroter en paragraphes 6 et 7.

Article VI

Le Conseil d'État renvoie à son observation ci-avant à l'endroit de l'article V, et propose de renuméroter les paragraphes 7 et 8 de l'article 30^{sexies} en paragraphes 6 et 7.

Articles VIII et IX

Les intitulés précédant les articles VIII et IX sont à supprimer, étant donné que les autres articles du projet de loi sous revue ne sont pas munis d'un intitulé propre.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 5 juillet 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

6935/07

N° 6935⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (29.7.2016).....	1
2) Texte coordonné.....	10

*

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

(29.7.2016)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration lors de sa réunion du 19 juillet 2016.

Je vous joins, à titre indicatif, un texte coordonné tenant compte de ces propositions d'amendement, ainsi que des propositions du Conseil d'Etat que la commission a faites siennes.

*

Remarques préliminaires:

- La commission a procédé à un changement au niveau de l'intitulé du projet de loi, étant donné que l'intitulé de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil s'est révélé être inexact.
- La commission a procédé à la correction des erreurs matérielles constatées.
- Elle a plus particulièrement modifié la proposition de texte du Conseil d'Etat concernant **l'article I^{er} du projet de loi, article L. 234-43 du Code du travail, paragraphe 1^{er}**, où celui-ci suggère de fusionner les deux premiers tirets visés afin de déterminer sans équivoque les situations ouvrant droit au congé parental, comme suit:

„Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 21^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;“.

- Elle en a fait de même en ce qui concerne la proposition de texte du Conseil d'Etat pour **l'article II du projet de loi, article 306 du Code de la sécurité sociale, paragraphe 2, a)** où il constate:
 - qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu dans le projet de texte que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires,
 - et que les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe auraient avantage à être fusionnées.

Le texte se lit désormais comme suit:

„a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code;“

*

Les amendements se présentent comme suit:

(Suppressions proposées respectivement par la Commission et le Conseil d'Etat:	biffé
Ajouts proposés par la Commission:	souligné
Propositions du Conseil d'Etat:	italique)

*

Amendement 1

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-43 du Code du travail**, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.“

Commentaire

Tel que le demande le Conseil d'Etat dans son avis, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées en y indiquant les références légales. Ainsi, en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'ADEM, il s'agit de l'occupation temporaire indemnisée visée à l'article L. 523-1 (2), du stage de professionnalisation visé à l'article L. 524-1, du contrat de réinsertion emploi visé aux articles L. 524-2 à L. 524-7, du contrat d'appui-emploi visé aux

articles L. 543-1 à L. 543-13, du contrat d'initiation à l'emploi visé aux articles L. 543-14 à L. 543-28 et des travaux d'utilité publique pour salariés en reclassement professionnel externe visés à l'article L. 551-11 du Code du travail. Les mesures d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale sont celles visées par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Amendement 2

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit:

~~„(...) Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. , si entre le moment de la notification du de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“~~

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'il s'agit en l'occurrence de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendement 3

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 6 est modifié comme suit:

~~„Par dérogation aux dispositions qui précèdent, Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.“~~

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'un(e) apprenti(e), en tant que parent, peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre mois ou au congé parental à temps plein de six mois.

Amendements 4 et 5

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit:

~~„(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.“~~

Commentaire de l'amendement 4

Conformément à l'observation faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il convient de préciser dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Commentaire de l'amendement 5

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il est fait abstraction de l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants prévue à **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 9, alinéa 1.

Amendement 6

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-45 du Code du travail**, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit:

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

Commentaire

Il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation: ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 7

A l'article 1^{er} du projet de loi, **article L. 234-45 du Code du travail**, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit:

„Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.“

Commentaire

Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 8

A l'article II du projet de loi, **l'article 306 du Code de la sécurité sociale**, paragraphe 2, a) est modifié comme suit:

„a) qu'il soit ~~établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg~~ *affilié obligatoirement* à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter *et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code;*“

Commentaire

L'article 306, paragraphe 2 règle le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié.

Le Conseil d'Etat constate:

- qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu dans le projet de texte que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires,
- et que les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe auraient avantage à être fusionnées.

Il suggère dès lors la formulation suivante:

„a) *qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10).*“

Or, le point 1) concerne le salarié, de sorte que pour aligner l'article 306 du Code de la sécurité sociale à l'article L. 234-43 du Code du travail, la commission a adapté la proposition de texte du Conseil d'Etat.

Amendement 9

A l'article V du projet de loi, **l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.“

Commentaire

Tel que le demande le Conseil d'Etat dans son avis, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées en y indiquant les références légales. Ainsi, en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'ADEM, il s'agit de l'occupation temporaire indemnisée visée à l'article L. 523-1 (2), du stage de professionnalisation visé à l'article L. 524-1, du contrat de réinsertion emploi visé aux articles L. 524-2 à L. 524-7, du contrat d'appui-emploi visé aux articles L. 543-1 à L. 543-13, du contrat d'initiation à l'emploi visé aux articles L. 543-14 à L. 543-28 et des travaux d'utilité publique pour salariés en reclassement professionnel externe visés à l'article L. 551-11 du Code du travail. Les mesures d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale sont celles visées par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Amendement 10

A l'article V du projet de loi, **l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit:

„(...) Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. , si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'il s'agit en l'occurrence de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendements 11 et 12

A l'article V du projet de loi, **l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit:

„(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.“

Commentaire de l'amendement 11

Conformément à l'observation faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il convient de préciser dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Commentaire de l'amendement 12

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il est fait abstraction de l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants prévue à **l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 9, alinéa 1.

Amendement 13

A l'article V du projet de loi, **l'article 29quater de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit:

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

Commentaire

Il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation: ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 14

A l'article V du projet de loi, **l'article 29quater de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit:

„Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.“

Commentaire

Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 15

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur“

ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant."

Commentaire

Tel que le demande le Conseil d'Etat dans son avis, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées en y indiquant les références légales. Ainsi, en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'ADEM, il s'agit de l'occupation temporaire indemnisée visée à l'article L. 523-1 (2), du stage de professionnalisation visé à l'article L. 524-1, du contrat de réinsertion emploi visé aux articles L. 524-2 à L. 524-7, du contrat d'appui-emploi visé aux articles L. 543-1 à L. 543-13, du contrat d'initiation à l'emploi visé aux articles L. 543-14 à L. 543-28 et des travaux d'utilité publique pour salariés en reclassement professionnel externe visés à l'article L. 551-11 du Code du travail. Les mesures d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale sont celles visées par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Amendement 16

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit:

~~„(...) Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement ~~à un~~ au congé parental, conformément ~~aux dispositions du~~ paragraphe 1^{er} ~~du présent article.~~ , si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies."

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'il s'agit en l'occurrence de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendements 17 et 18

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit:

~~„(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~"

Commentaire de l'amendement 17

Conformément à l'observation faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il convient de préciser dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Commentaire de l'amendement 18

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il est fait abstraction de l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants prévue à **l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 9, alinéa 1.

Amendement 19

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30quater de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit:

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

Commentaire

Il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9^e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation: ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 20

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30^{quater} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit:

„Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.“

Commentaire

Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 21

A l'article VIII du projet de loi, le point 2 est modifié comme suit:

„2° Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions. La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles 234-45 (2) et 234-46 (2) est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental.“

Amendement 22

A l'article VIII du projet de loi, le point 3 est modifié comme suit:

„3° ~~Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les~~ *Le* parents ayant bénéficié pour le même *un* enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi *ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant*. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.“

Commentaire des amendements 21 et 22

Sur proposition du Conseil d'Etat, les points 2 et 3 sont précisés et clarifiés. Par ailleurs, sur demande de Madame le Ministre, la commission entend élargir les dispositions transitoires:

- d'un côté, aux parents ayant demandé un congé parental de 6 mois à plein temps et de 12 mois à temps partiel, ceci dans le but de les faire profiter du revenu de remplacement, le cas échéant, plus élevé. Dans ces cas de figure, la demande ne subit aucun changement par rapport à celle introduite: les conditions d'octroi sont toujours remplies, l'accord de l'employeur reste acquis. Le seul élément qui change pour le parent est – s'il le demande – le montant de son indemnisation pour le congé parental choisi et accordé avant la réforme, mais dont le début ne se situe qu'après. La répercussion financière du nouveau congé parental peut différer selon la situation de revenu du parent, de sorte qu'il y a lieu de prévoir une option plutôt qu'une transition automatique vers le revenu de remplacement.
- de l'autre côté, la Commission propose une disposition selon laquelle le parent, en accord avec l'employeur, peut renoncer au congé parental qui a dû être demandé dans les délais prévus par l'ancienne législation pour introduire une nouvelle demande. Cette demande doit se situer avant le début du congé parental.

Amendement 23

L'article 314 du Code de la sécurité sociale est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Commentaire

Cet ajout s'avère nécessaire en raison du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble, alors que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, le revenu serait, à l'instar des prestations familiales, cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risque de causer de graves difficultés financières aux parents concernés.

*

Je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire sur les amendements ci-dessus de façon à permettre à la Chambre des Députés de procéder au vote sur le projet de loi sous rubrique dès la rentrée parlementaire au mois d'octobre.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement et à Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration.

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Mars DI BARTOLOMEO

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
- ~~3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;~~
- 4.3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
- 5.4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- 6.5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-43 (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs. *Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.*

Peut prétendre au congé parental le *tout parent*, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise ~~au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;~~
- ~~est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 21^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;~~
- ~~est détenteur de ce contrat de travail, en cas d'activité salariale, est occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;~~
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental~~, le parent a droit uniquement à un *au* congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. *, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.*

(6) ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le~~ *Le* parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne peut prétendre qu'~~ *au* congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. ~~Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-45 (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent *qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.*

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le *premier* congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-46 (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou applanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

L'employeur et le salarié peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment

convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification

par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice ~~du paragraphe~~ de l'alinéa 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 des 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission conformément aux

alinéas qui précèdent constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

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

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai."

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental."

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental"

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“.

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29bis à 29sexies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30sexies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par ~~une indemnité de congé parental~~ un *revenu de remplacement*, désignée ci-après par „l'indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

a) qu'il soit ~~établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg~~ *affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise* au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter *et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code;*

- b) ~~qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1 sous 4), 5) et 10) du présent Code;~~
- c) ~~qu'il ait été affilié obligatoirement au même titre à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;~~
- d) ~~b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;~~
- e) ~~c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.~~

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

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

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

4^o 5^o *Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“.*

6^o *L'article 307 est remplacé comme suit:*

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. ~~Toute modification du revenu professionnel implique le recalcul de l'indemnité~~ *Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.*

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont ~~strictement~~ inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas mise prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

5° 7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.“

9° L'article 314 est modifié comme suit:

„Art. 314. Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié comme suit:

„Art. 1^{er}. (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

„1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, *alinéa paragraphe 2* du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, *alinéa paragraphe 4* du Code de la sécurité sociale;“ “

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

Les articles 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29bis.** (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ~~ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs. Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.~~

- Peut prétendre au congé parental le *tout* parent, pour autant qu'il
- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise ~~au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption~~ pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ~~auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;~~
 - ~~est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1 alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 21^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;~~
 - est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
 - n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
 - élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

„**Art. 29ter.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un~~ au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. ~~, si entre le moment de la notification du~~ de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. ~~Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ~~dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.~~

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n’est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d’absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l’agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n’est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d’un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu’après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l’expiration de celui-ci*, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d’accueil d’un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d’accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction

du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) (6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(8) (7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)⁴⁴

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„Art. 30bis. (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs. Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental le *tout* parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;
- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er} alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 2¹^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur

ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un~~ au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. ~~, si entre le moment de la notification du de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.~~

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifica-

tions éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui *remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.*

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le *premier* congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction

du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) (6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(8) (7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30sexies. (abrogé)⁶⁶

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Dispositions abrogatoires et transitoires

Art. VIII.

1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° ~~Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions. La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.~~

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles 234-45 (2) et 234-46 (2) est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental.

3° ~~Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les Le parents ayant bénéficié pour le même un enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.~~

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Mise en vigueur

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

6935/07

N° 6935⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (29.7.2016).....	1
2) Texte coordonné.....	10

*

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

(29.7.2016)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration lors de sa réunion du 19 juillet 2016.

Je vous joins, à titre indicatif, un texte coordonné tenant compte de ces propositions d'amendement, ainsi que des propositions du Conseil d'Etat que la commission a faites siennes.

*

Remarques préliminaires:

- La commission a procédé à un changement au niveau de l'intitulé du projet de loi, étant donné que l'intitulé de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil s'est révélé être inexact.
- La commission a procédé à la correction des erreurs matérielles constatées.
- Elle a plus particulièrement modifié la proposition de texte du Conseil d'Etat concernant **l'article I^{er} du projet de loi, article L. 234-43 du Code du travail, paragraphe 1^{er}**, où celui-ci suggère de fusionner les deux premiers tirets visés afin de déterminer sans équivoque les situations ouvrant droit au congé parental, comme suit:

„Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 2^{1^{er}}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;“.

- Elle en a fait de même en ce qui concerne la proposition de texte du Conseil d'Etat pour **l'article II du projet de loi, article 306 du Code de la sécurité sociale, paragraphe 2, a)** où il constate:
 - qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu dans le projet de texte que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires,
 - et que les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe auraient avantage à être fusionnées.

Le texte se lit désormais comme suit:

„a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code;“

*

Les amendements se présentent comme suit:

(Suppressions proposées respectivement par la Commission et le Conseil d'Etat:	biffé
Ajouts proposés par la Commission:	souligné
Propositions du Conseil d'Etat:	italique)

*

Amendement 1

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-43 du Code du travail**, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.“

Commentaire

Tel que le demande le Conseil d'Etat dans son avis, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées en y indiquant les références légales. Ainsi, en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'ADEM, il s'agit de l'occupation temporaire indemnisée visée à l'article L. 523-1 (2), du stage de professionnalisation visé à l'article L. 524-1, du contrat de réinsertion emploi visé aux articles L. 524-2 à L. 524-7, du contrat d'appui-emploi visé aux

articles L. 543-1 à L. 543-13, du contrat d'initiation à l'emploi visé aux articles L. 543-14 à L. 543-28 et des travaux d'utilité publique pour salariés en reclassement professionnel externe visés à l'article L. 551-11 du Code du travail. Les mesures d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale sont celles visées par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Amendement 2

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit:

~~„(...) Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement ~~à un~~ au congé parental, conformément ~~aux dispositions du~~ paragraphe 1^{er} ~~du présent article.~~ si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'il s'agit en l'occurrence de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendement 3

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 6 est modifié comme suit:

~~„Par dérogation aux dispositions qui précèdent, l~~Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne peut prétendre qu'~~au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.“

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'un(e) apprenti(e), en tant que parent, peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre mois ou au congé parental à temps plein de six mois.

Amendements 4 et 5

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit:

~~„(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'~~à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.“

Commentaire de l'amendement 4

Conformément à l'observation faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il convient de préciser dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Commentaire de l'amendement 5

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il est fait abstraction de l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants prévue à **l'article L. 234-44 du Code du travail**, paragraphe 9, alinéa 1.

Amendement 6

A l'article I^{er} du projet de loi, **l'article L. 234-45 du Code du travail**, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit:

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

Commentaire

Il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation: ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 7

A l'article 1^{er} du projet de loi, **article L. 234-45 du Code du travail**, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit:

„Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.“

Commentaire

Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 8

A l'article II du projet de loi, **l'article 306 du Code de la sécurité sociale**, paragraphe 2, a) est modifié comme suit:

„a) qu'il soit ~~établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg~~ *affilié obligatoirement* à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter *et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code;*“

Commentaire

L'article 306, paragraphe 2 règle le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié.

Le Conseil d'Etat constate:

- qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu dans le projet de texte que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires,
- et que les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe auraient avantage à être fusionnées.

Il suggère dès lors la formulation suivante:

„a) *qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10).*“

Or, le point 1) concerne le salarié, de sorte que pour aligner l'article 306 du Code de la sécurité sociale à l'article L. 234-43 du Code du travail, la commission a adapté la proposition de texte du Conseil d'Etat.

Amendement 9

A l'article V du projet de loi, **l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.“

Commentaire

Tel que le demande le Conseil d'Etat dans son avis, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées en y indiquant les références légales. Ainsi, en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'ADEM, il s'agit de l'occupation temporaire indemnisée visée à l'article L. 523-1 (2), du stage de professionnalisation visé à l'article L. 524-1, du contrat de réinsertion emploi visé aux articles L. 524-2 à L. 524-7, du contrat d'appui-emploi visé aux articles L. 543-1 à L. 543-13, du contrat d'initiation à l'emploi visé aux articles L. 543-14 à L. 543-28 et des travaux d'utilité publique pour salariés en reclassement professionnel externe visés à l'article L. 551-11 du Code du travail. Les mesures d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale sont celles visées par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Amendement 10

A l'article V du projet de loi, **l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit:

„(...) Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. , si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'il s'agit en l'occurrence de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendements 11 et 12

A l'article V du projet de loi, **l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit:

„(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.“

Commentaire de l'amendement 11

Conformément à l'observation faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il convient de préciser dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Commentaire de l'amendement 12

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il est fait abstraction de l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants prévue à **l'article 29ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 9, alinéa 1.

Amendement 13

A l'article V du projet de loi, **l'article 29quater de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit:

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

Commentaire

Il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation: ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 14

A l'article V du projet de loi, **l'article 29quater de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit:

„Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.“

Commentaire

Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 15

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit:

„La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur

ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant."

Commentaire

Tel que le demande le Conseil d'Etat dans son avis, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées en y indiquant les références légales. Ainsi, en ce qui concerne les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'ADEM, il s'agit de l'occupation temporaire indemnisée visée à l'article L. 523-1 (2), du stage de professionnalisation visé à l'article L. 524-1, du contrat de réinsertion emploi visé aux articles L. 524-2 à L. 524-7, du contrat d'appui-emploi visé aux articles L. 543-1 à L. 543-13, du contrat d'initiation à l'emploi visé aux articles L. 543-14 à L. 543-28 et des travaux d'utilité publique pour salariés en reclassement professionnel externe visés à l'article L. 551-11 du Code du travail. Les mesures d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale sont celles visées par l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Amendement 16

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit:

~~„(...) Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement ~~à un~~ au congé parental, conformément ~~aux dispositions du~~ paragraphe 1^{er} ~~du présent article.~~ , si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies."

Commentaire

Il importe de bien préciser qu'il s'agit en l'occurrence de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendements 17 et 18

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit:

~~„(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~"

Commentaire de l'amendement 17

Conformément à l'observation faite par le Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il convient de préciser dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Commentaire de l'amendement 18

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 5 juillet 2016, il est fait abstraction de l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants prévue à **l'article 30ter de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 9, alinéa 1.

Amendement 19

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30quater de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit:

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

Commentaire

Il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation: ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 20

A l'article VI du projet de loi, **l'article 30^{quater} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit:

„Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.“

Commentaire

Sous peine d'opposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 21

A l'article VIII du projet de loi, le point 2 est modifié comme suit:

„2° Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions. La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles 234-45 (2) et 234-46 (2) est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental.“

Amendement 22

A l'article VIII du projet de loi, le point 3 est modifié comme suit:

„3° ~~Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les~~ *Le* parents ayant bénéficié pour le même un enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant~~. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.“

Commentaire des amendements 21 et 22

Sur proposition du Conseil d'Etat, les points 2 et 3 sont précisés et clarifiés. Par ailleurs, sur demande de Madame le Ministre, la commission entend élargir les dispositions transitoires:

- d'un côté, aux parents ayant demandé un congé parental de 6 mois à plein temps et de 12 mois à temps partiel, ceci dans le but de les faire profiter du revenu de remplacement, le cas échéant, plus élevé. Dans ces cas de figure, la demande ne subit aucun changement par rapport à celle introduite: les conditions d'octroi sont toujours remplies, l'accord de l'employeur reste acquis. Le seul élément qui change pour le parent est – s'il le demande – le montant de son indemnisation pour le congé parental choisi et accordé avant la réforme, mais dont le début ne se situe qu'après. La répercussion financière du nouveau congé parental peut différer selon la situation de revenu du parent, de sorte qu'il y a lieu de prévoir une option plutôt qu'une transition automatique vers le revenu de remplacement.
- de l'autre côté, la Commission propose une disposition selon laquelle le parent, en accord avec l'employeur, peut renoncer au congé parental qui a dû être demandé dans les délais prévus par l'ancienne législation pour introduire une nouvelle demande. Cette demande doit se situer avant le début du congé parental.

Amendement 23

L'article 314 du Code de la sécurité sociale est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Commentaire

Cet ajout s'avère nécessaire en raison du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble, alors que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, le revenu serait, à l'instar des prestations familiales, cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risque de causer de graves difficultés financières aux parents concernés.

*

Je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire sur les amendements ci-dessus de façon à permettre à la Chambre des Députés de procéder au vote sur le projet de loi sous rubrique dès la rentrée parlementaire au mois d'octobre.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement et à Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration.

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Mars DI BARTOLOMEO

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
- ~~3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;~~
- 4.3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
- 5.4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- 6.5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-43 (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs. *Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.*

Peut prétendre au congé parental le *tout parent*, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise ~~au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;~~
- ~~est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 21^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;~~
- ~~est détenteur de ce contrat de travail, en cas d'activité salariale, est occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;~~
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental~~, le parent a droit uniquement à un *au* congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. *, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.*

(6) ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le~~ *Le* parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne peut prétendre qu'~~ *au* congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines *à dater* de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles ~~qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-45 (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent *qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.*

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le *premier* congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-46 (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

L'employeur et le salarié peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment

convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification

par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice ~~du paragraphe~~ de l'alinéa 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 des 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission conformément aux

alinéas qui précèdent constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

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

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai."

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental."

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental"

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“.

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29bis à 29sexies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30sexies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par ~~une indemnité de congé parental~~ un *revenu de remplacement*, désignée ci-après par „l'indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

a) qu'il soit ~~établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg~~ *affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise* au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter *et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code;*

- b) ~~qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1 sous 4), 5) et 10) du présent Code;~~
- c) ~~qu'il ait été affilié obligatoirement au même titre à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;~~
- d) ~~b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;~~
- e) ~~c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.~~

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

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

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

4^o 5^o *Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“.*

6^o *L'article 307 est remplacé comme suit:*

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. ~~Toute modification du revenu professionnel implique le recalcul de l'indemnité~~ *Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.*

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont ~~strictement~~ inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas mise prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

5° 7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.“

9° L'article 314 est modifié comme suit:

„Art. 314. Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié comme suit:

„Art. 1^{er}. (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

„1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, *alinéa paragraphe 2* du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, *alinéa paragraphe 42* du Code de la sécurité sociale;“ “

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

Les articles 29*bis* à 29*septies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29*bis*.** (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ~~ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs. Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.~~

- Peut prétendre au congé parental le *tout* parent, pour autant qu'il
- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise ~~au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption~~ pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ~~auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;~~
 - ~~est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1 alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 21^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;~~
 - est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
 - n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
 - élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

„**Art. 29ter.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un~~ au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. ~~, si entre le moment de la notification du~~ de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. ~~Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n’est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d’absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l’agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n’est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d’un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu’après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l’expiration de celui-ci*, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d’accueil d’un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d’accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction

du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) (6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(8) (7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)⁶⁶

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„Art. 30bis. (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs. Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental le *tout* parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;
- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er} alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 2¹^{er}, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur

ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un~~ au congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. ~~, si entre le moment de la notification du de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.~~

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifica-

tions éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui *remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.*

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le *premier* congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction

du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) (6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(8) (7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30sexies. (abrogé)⁶⁶

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Dispositions abrogatoires et transitoires

Art. VIII.

1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° ~~Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions. La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.~~

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles 234-45 (2) et 234-46 (2) est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental.

3° ~~Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les Le parents ayant bénéficié pour le même un enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.~~

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Mise en vigueur

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

6935/08

N° 6935⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

AVIS COMPLÉMENTAIRE DU CONSEIL D'ÉTAT

(27.9.2016)

Par dépêche du 29 juillet 2016, le Président de la Chambre des députés a transmis au Conseil d'État une série d'amendements au projet de loi sous avis, adoptés par la Commission de la famille et de l'intégration lors de sa réunion du 19 juillet 2016.

Les amendements soumis étaient accompagnés d'un commentaire pour la majorité d'entre eux, ainsi que d'un texte coordonné reprenant les amendements soumis et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a fait siennes.

Par dépêche du 18 août 2016, la Vice-Présidente de la Chambre des députés a transmis un nouveau texte coordonné dans lequel fut redressée une erreur au libellé de l'article L.234-43, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, tiret 1, du Code du travail.

Le Conseil d'État analysera, dans le présent avis complémentaire, le texte coordonné lui transmis le 18 août 2016.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Quant aux remarques préliminaires*

La commission a procédé à un changement au niveau de l'intitulé du projet de loi, changement qui ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

La commission a encore procédé à une adaptation de la proposition de texte du Conseil d'État à l'endroit de l'article L.234-43 du Code du travail. Par dépêche du 18 août 2016, le Conseil d'État a été informé du fait que le bout de phrase „au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption“ devait être rajouté au libellé.

Le texte de l'article L.234-43 du Code du travail tel qu'il résulte de la proposition figurant au texte coordonné soumis au Conseil d'État le 18 août 2016 ne donne pas lieu à observation.

Le Conseil d'État constate cependant que, dans le texte coordonné lui soumis, le bout de phrase „au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption“ n'a pas été rajouté ni à l'article 29*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État qu'il est proposé de modifier dans le cadre de l'article V du projet de loi, ni à l'article 30*bis* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et qu'il est proposé de modifier à l'endroit de l'article VI du projet de loi sous avis.

Il conviendra impérativement d'ajouter le bout de phrase prémentionné dans les prédicts textes.

Le Conseil d'État constate encore à l'analyse du texte coordonné qu'à l'endroit du point 6 du projet de loi opérant modification de l'article 307, paragraphe 1^{er}, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, la commission a repris une observation du Conseil d'État, demandant de préciser que les modifications de revenu intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, alors que le Conseil d'État avait donné à considérer que celles intervenues avant le début du congé avaient déjà été prises en considération.

Le Conseil d'État demande à ce qu'il soit fait abstraction du bout de phrase „la modification intervenue ...“, celui-ci étant purement explicatif et sans contenu normatif propre.

Le Conseil d'État tient encore à relever qu'il conviendra de changer dans le texte coordonné, l'intitulé de l'article III du projet de loi, alors que l'intitulé de la loi à modifier par les textes proposés n'est pas correct et que la commission a en conséquence changé l'intitulé du projet de loi pour refléter cette correction.

Amendement 1

Cet amendement, qui reprend une suggestion du Conseil d'État en détaillant les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle, ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

Amendement 2

La précision apportée au texte par la commission est utile et le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire.

Amendement 3

La commission entend amender l'article L.234-44 du Code du travail en accordant à l'apprenti un congé parental de quatre ou de six mois à son choix, alors que le texte du projet de loi initial n'accordait à l'apprenti qu'un congé parental de six mois.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation.

Amendements 4 et 5

La commission a partagé l'avis du Conseil d'État en ce que l'intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants n'est plus requise pour rendre le plan de congé parental effectif.

Les deux amendements ne donnent ainsi pas lieu à observation.

Amendement 6

La commission parlementaire entend modifier l'article L.234-45, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, du Code du travail en fixant le délai dans lequel le congé parental doit être pris dans l'hypothèse où il n'a pas été précédé par un congé de maternité ou d'accueil au premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non plus, comme tel est le cas dans le texte actuellement en vigueur, au premier jour de la neuvième semaine.

Au vu des explications fournies par la commission, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Amendement 7

Par cet amendement la commission entend ajouter un quatrième alinéa au paragraphe 1^{er} de l'article L.234-45 du Code du travail afin de permettre de déterminer, en cas de demande simultanée du

congé parental par les deux parents, lequel des deux bénéficiera du premier congé parental et lequel sera attributaire du deuxième congé parental.

Le texte proposé par la commission rencontre une opposition formelle soulevée par le Conseil d'État dans son avis du 5 juillet 2016, de sorte que ce dernier peut la lever.

Amendement 8

Par cet amendement, la commission reprend une proposition de texte du Conseil d'État en la complétant, de sorte que ce dernier n'a pas d'observation à formuler.

Amendements 9 à 14

Ces amendements qui concernent le congé parental des fonctionnaires de l'État, reprennent les amendements apportés par la commission aux dispositions du projet de loi destinées à modifier le régime du congé parental tel que prévu au Code du travail. Ils ne donnent donc pas lieu à d'autres observations que celles effectuées à l'endroit des amendements 1 à 7 auxquelles il est renvoyé.

Amendements 15 à 20

Ces amendements, qui concernent le congé parental des fonctionnaires communaux, reprennent les amendements apportés par la commission aux dispositions du projet de loi destinées à modifier le régime du congé parental tel que prévu au Code du travail. Ils ne donnent donc pas lieu à d'autres observations que celles effectuées à l'endroit des amendements 1 à 7 auxquelles il est renvoyé.

Amendement 21

Alors que dans l'article VIII du projet de loi, point 2, qui concerne les mesures transitoires, il était prévu que le nouveau régime du congé parental ne pouvait concerner que les demandes introduites après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la commission entend compléter les mesures transitoires.

Ainsi les parents qui ont introduit leur demande avant l'entrée en vigueur de la future loi, mais qui n'entameront le congé parental qu'après l'entrée en vigueur et qui auront opté pour un congé de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, pourront opter pour la nouvelle indemnisation s'ils en font la demande.

Par ailleurs, il est donné une faculté aux parents qui ont demandé leur congé parental avant l'entrée en vigueur de la future loi, mais qui doivent l'entamer après ladite entrée en vigueur, de renoncer à leur demande et d'en formuler une nouvelle en accord avec l'employeur.

Quant au fond, cet amendement ne donne pas lieu à observation.

Quant au texte proprement dit et dans un souci de clarté, le Conseil d'État suggère, à chaque fois qu'il est fait état dans le texte de la „Caisse“ de préciser qu'il s'agit de la „Caisse pour l'avenir des enfants“.

Par ailleurs, le Conseil d'État demande à ce que les références aux articles L.234-45, paragraphe 2, et L.234-46, paragraphe 2, soient complétées par la mention du Code du travail et que soient insérés dans le texte les renvois aux articles 29*quater*, paragraphe 2, et 29*quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ainsi qu'aux articles 30*quater*, paragraphe 2, et 30*quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux. En effet, ces articles des deux lois en question contiennent des dispositions similaires aux articles L.234-45, paragraphe 2, et L.234-46, paragraphe 2, du Code du travail. Pour assurer l'égalité devant la loi, le Conseil d'État exige, sous peine d'opposition formelle, de rédiger la phrase comme suit :

„Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L.234-45, paragraphe 2, et L.234-46, paragraphe 2, du Code du travail, 29*quater*, paragraphe 2, et 29*quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, et aux articles 30*quater*, paragraphe 2, et 30*quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli.“

Amendement 22

Sans observation.

Amendement 23

L'amendement sous avis tend à ajouter un alinéa 2 à l'article 314 du Code de la sécurité sociale. Il a pour but de préciser que l'indemnité de congé parental peut être cédée, gagée ou saisie dans les

limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

La commission motive cet ajout par le fait que l'indemnité de congé parental serait un revenu de remplacement, à traiter au niveau des saisies et cessions comme tel et non comme une prestation familiale cessible et saisissable à concurrence de la moitié du montant alloué.

Le Conseil d'État comprend le souci des membres de la commission, étant donné que l'indemnité de congé parental est effectivement conçue comme un revenu de remplacement.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISTIQUE

Intitulé

L'article VIII, point 1° de la loi en projet apporte une modification à la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales en abrogeant ses articles 1^{er} à 6. Il y a dès lors lieu de mentionner cette loi à l'endroit de l'intitulé du projet de loi en tant que point 7 nouveau; l'actuel point 7 devenant ainsi le point 8.

Amendement 8

Le Conseil d'État suggère de biffer les termes „du présent Code“ à l'endroit de l'article 306, paragraphe 2, point a), qui fait l'objet de la modification prévue à l'amendement sous revue.

Amendement 21

Il y a lieu d'indiquer correctement la référence aux articles du Code du travail en faisant précéder l'article par la lettre „L.“. Pour ce qui est de la référence à un paragraphe d'un article, celle-ci se fait en toutes lettres. Il y a dès lors lieu d'écrire correctement à l'endroit de l'article VIII du projet de loi „L.234-45, paragraphe 2“ et „L.234-46, paragraphe 2“.

Amendement 23

Le Conseil d'État tient à souligner que tel que l'article 314 du Code de la sécurité sociale est présenté dans le texte coordonné lui transmis en date du 18 août 2016, le lecteur pourrait être amené à croire que l'intégralité de cet article 314 a été modifiée par l'amendement 23, alors que seul un alinéa 2 y est ajouté.

Le point 9° de l'article II prend dès lors la teneur suivante:

„9° L'article 314 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante: (...)“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 27 septembre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

6935/09

N° 6935⁹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE
ET DE L'INTEGRATION**

(6.10.2016)

La Commission se compose de M. Gilles BAUM, Président-Rapporteur; Mmes Sylvie ANDRICH-DUVAL, Taina BOFFERDING, Tess BURTON, M. Max HAHN, Mmes Martine HANSEN, Cécile HEMMEN, Françoise HETTO-GAASCH, MM. Fernand KARTHEISER, Claude LAMBERTY, Mme Martine MERGEN, MM. Marc SPAUTZ et Roberto TRAVERSINI, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi n° 6935 (PL 6935) a été déposé à la Chambre des Députés le 15 janvier 2016 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Le 15 février 2016, à l'occasion de la présentation du PL 6935 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration aux membres de la commission parlementaire, Monsieur Gilles Baum, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, fut désigné comme rapporteur dudit projet.

Le 16 mars 2016 a vu la Chambre des Salariés aviser le PL 6935. Ce fut au tour de la Chambre de Commerce et du Conseil National des Femmes du Luxembourg de faire de même les 11 respectivement 18 avril 2016. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics avisa le PL 6935 le 19 avril et la Chambre des Métiers le 29 avril 2016. Finalement, le Conseil d'Etat rendit son avis relatif audit projet de loi en date du 5 juillet 2016.

Dans ses réunions des 11 et 15 juillet 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration a examiné les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat relatifs au PL 6935.

Le 19 juillet 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration adoptèrent 23 amendements qui furent envoyés en date du 29 juillet au Conseil d'Etat pour avis complémentaire. A cette occasion, la commission procéda également à un changement au niveau de l'intitulé du PL 6935, étant donné que l'intitulé de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil s'était révélé être inexact.

Pour redresser une erreur au niveau d'un article du Code du travail, la commission envoya, en date du 18 août 2016, une nouvelle version du texte coordonné en relation avec le PL 6935 au Conseil d'Etat.

Le 12 septembre 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration réunis se font présenter 5 amendements au PL 6935 par le groupe parlementaire CSV, dont:

- les trois premiers concernent des modifications dans la flexibilisation du congé parental, aussi bien pour les salariés que pour les fonctionnaires d'Etat et communaux,
- le quatrième traite des indemnités de congé parental, et
- le cinquième traite du montant de ces indemnités.

Deux jours plus tard, le 14 septembre, après mûre réflexion, la Commission de la Famille et de l'Intégration décide de ne pas user de ces amendements dans le projet de texte – à l'issue d'un vote en commission parlementaire, les amendements sont rejetés par 7 voix contre 6 –, mais d'en tenir compte sous la forme d'une motion soumise au vote des parlementaires, le jour où ils se prononceront sur le PL 6935 en séance publique.

Le 27 septembre 2016, le Conseil d'Etat a avisé, par le biais d'un avis complémentaire, les amendements parlementaires élaborés par la commission.

Aux fins d'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 27 septembre 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration s'est réunie le 3 octobre dernier. A cette occasion, toutes les propositions du Conseil d'Etat, contenues dans son avis complémentaire, furent approuvées par la commission dont les membres adoptèrent en fin de compte, en date du 6 octobre 2016, le présent rapport.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sous rubrique a pour objet la modification des dispositions légales relatives au congé parental, un droit individuel non transférable offrant à chacun des deux parents la possibilité pendant une période déterminée de s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l'issue du congé parental.

Les dispositions telles que prévues dans le présent projet de loi ont comme objectif de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents, d'augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l'égalité des chances et finalement d'augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. Pour atteindre ces objectifs, la réforme prévoit une augmentation de l'indemnité en fonction du revenu, une flexibilisation des périodes de congé ainsi que d'autres changements au niveau des conditions liées du congé parental.

*

III. CONSIDERATIONS GENERALES

Bref historique et cadre législatif

Evolution du cadre législatif

Le droit au congé parental émane d'une initiative au niveau de l'Union Européenne et s'est, depuis son introduction, constamment développé et consolidé. Au cours des différentes modifications subies par le congé parental, la sécurité juridique s'est consolidée et les dispositions liées au droit au congé parental se sont étoffées au fur et à mesure.

Le congé parental a été introduit dans la législation luxembourgeoise en 1999 dans le cadre des mesures de transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats), ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

Le législateur de l'époque avait introduit des dispositions allant au-delà des clauses minimales prévues par la directive; la durée du congé parental pour s'occuper d'un enfant avait été étendue à 6 mois pour chaque parent alors que la directive prévoyait que le congé parental permette au parent „*de s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois [...]*“. De plus, aucune indemnisation n'était exigée par la directive. Notons qu'à côté du souci de promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes, le congé parental était appelé à servir une finalité de marché du travail. Ainsi, la possibilité de fractionner le congé parental fut écartée afin de favoriser le remplacement temporaire du bénéficiaire sur son poste de travail et de permettre d'embaucher des chômeurs sous contrats à durée déterminée.

Comme le prévoyait l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, une évaluation des dispositions a été effectuée en 2003. Bien que les effets en termes d'égalité des chances et dans l'intérêt de l'enfant aient été largement atteints, le marché de l'emploi n'a pas connu l'impact escompté.

Depuis son introduction en 1999, les dispositions législatives relatives au congé parental ont été modifiées à plusieurs reprises. Ainsi, en 2002, la prolongation forfaitaire en cas d'accouchement multiple fut remplacée par un congé parental de même durée pour chaque enfant et la priorité donnée à la mère, lorsque les deux parents demanderaient tous les deux le congé parental, fut abolie. En 2006, la transposition d'un premier paquet de mesures retenues dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 a notamment désindexé les prestations versées par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales ainsi que fixé l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale de 1.778,31 € par mois pour le congé parental à temps plein et de 889,15 € par mois pour le congé parental à temps partiel.

La même année, la loi du 22 décembre 2006 apporte toute une série de modifications afin de pallier les difficultés d'interprétation et d'application pratiques comme par exemple l'atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue, la définition de la durée de travail servant à la détermination du congé parental ou encore la prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du revenu minimum garanti et la proratisation de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique supprime la distinction dans le secteur privé entre les régimes d'ouvriers et d'employés et introduit un régime unique de salariés. En conséquence, les dispositions relatives à la loi modifiée du 12 février 1999 ont été adaptées et intégrées dans le livre IV, intitulé „*Prestations familiales*“, au niveau des articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

En 2010, l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope (successeur de l'UNICE), l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et des entreprises d'intérêt économique, est transposé en droit luxembourgeois par la loi du 19 juin 2013 et introduit trois modifications. La durée minimale d'un congé parental passe de trois à quatre mois. Ensuite, un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail du salarié pendant une durée déterminée peut faire l'objet d'une demande auprès de l'employeur. Ce dernier est tenu à examiner la demande. Rejetée, la réponse doit être motivée. Finalement, ont été prévues des sanctions civiles en cas de violation des obligations imposées par la loi sur le congé parental.

Prise en compte de la jurisprudence

Les nouvelles dispositions du présent projet de loi confirment la volonté du Gouvernement de moderniser la politique familiale. Cependant, certaines adaptations proviennent de différentes jurisprudences intervenues au cours des années passées et doivent être prises en compte. Ainsi, le projet de loi sous rubrique procède à un toilettage de texte en abolissant les dispositions se heurtant ou risquant de se heurter aux normes européennes.

Il s'agit de plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) et de la Cour de cassation luxembourgeoise qui rendent l'adaptation du droit luxembourgeois aux normes européennes

nécessaire, notamment au règlement 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Les arrêts se rapportent au caractère un peu hybride du congé parental et de l'indemnité correspondante; bien que cette dernière soit destinée à compenser la perte du revenu à laquelle un parent doit faire face s'il quitte temporairement son emploi et lorsqu'il se décide de profiter de son droit, elle ne répond pas à tous les critères pour la qualifier de „revenu de remplacement“. Dans les arrêts Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12) du 19 septembre 2013, issus d'une question préjudicielle, la CJUE a finalement qualifié l'indemnité de prestation familiale. Cette qualification a entraîné de nombreuses questions au sujet des dispositions anti-cumul dans la législation sur le congé parental qui ne correspondent pas au traitement des prestations familiales, prévu par la réglementation européenne et donc à toute problématique de calcul des compléments différentiels. L'affaire Wiering (C-247-12) a renforcé cette problématique; l'arrêt de la Cour avait retenu que pour le calcul du différentiel les seules prestations „de même nature“ devraient être prises en compte.

Dans le cadre d'une procédure précontentieuse, la Commission européenne a estimé qu'un des articles de l'actuel Code du travail pourrait se heurter au droit individuel accordé à chaque travailleur tel que prévu par la directive 2010/18/UE concernant le congé parental. Le fait que la législation ne permet pas aux deux parents de prendre en même temps le congé parental à plein temps contredit la clause 2.1. de l'accord-cadre sur le congé parental qui institue le caractère individuel du droit au congé parental et qui ne peut plus être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent. En conséquence, et pour devancer toute procédure éventuelle en raison d'une violation des dispositions européennes, le présent projet de loi introduit la possibilité pour les deux parents d'opter en même temps pour le congé parental.

Changement de paradigme dans la politique familiale

Le programme gouvernemental pour la période de 2013 à 2018 annonçait une analyse et une éventuelle refonte du congé parental:

„Le système du congé parental, entré en vigueur le 1^{er} mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs: la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse, le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation.

Le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé social devront être évalués et, le cas échéant, revus dans le but de réduire les inégalités entre le secteur public et le secteur privé.

Dans le souci d'égalité entre femmes et hommes et afin de permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, des négociations seront entamées en vue d'analyser la possibilité d'un droit temporaire au travail à temps partiel.“

La réforme du congé parental est à inscrire dans un contexte plus large qui est celui de la modernisation de la politique familiale et sociale engagée par le Gouvernement actuel. Relevant d'un véritable changement de paradigme, une série de changements ont comme objectif de prendre en compte les réalités sociétales et d'offrir aux familles les meilleures conditions possibles. Citons dans ce contexte la mise en oeuvre du *Zukunftspak*, la loi sur la réforme des prestations familiales¹ ou encore les mesures comme la réforme du chèque-service accueil, l'éducation plurilingue de la petite enfance, la subvention loyer, la réforme fiscale, le mécanisme d'adaptation des prestations en espèces et en nature en faveur des enfants et l'adaptation des différents congés en faveur des familles. Dans le cas de la présente réforme, il s'agit d'offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir se vouer à l'éducation de leur enfant, tout en garantissant également le lien avec leurs activités professionnelles. Le congé parental fractionnable et l'indemnité devraient inciter plus de parents, surtout les pères, à bénéficier du congé parental grâce à des modèles permettant un congé plus „sur mesure“.

¹ Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. du Code de la sécurité sociale; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant

Dialogue et évaluation

Une analyse statistique des demandes de congé parental a été commanditée par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région en juin 2015. Jusqu'au mois de décembre 2014, 80.863 congés parentaux furent liquidés par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales. Ces chiffres proviennent d'un croisement de données stockées dans différentes bases de données et une certaine perte d'information est liée à l'imprécision quant aux éléments de carrière d'assurance ou de compositions familiales. Pourtant, de nettes tendances peuvent être tirées des tableaux ci-dessous qui transposent 65.007 unités:

Nombre de CP à mi-temps/plein temps

Femme	Mi-temps	15.423	Homme	Mi-temps	6.739
	Plein temps	49.253		Plein temps	9.448

Nombre de CP par catégorie d'âge

Femme	< 18 ans	2	Homme	< 18 ans	/
	18-24 ans	4.046		18-24 ans	304
	25-34 ans	46.545		25-34 ans	8.415
	35-39 ans	11.832		35-39 ans	4.705
	40 ans et +	2.251		40 ans et +	2.763

Nombre de CP par catégorie d'âge/à mi-temps/plein temps

Femme	< 18 ans	Mi-temps	2	Homme	< 18 ans	/	/
	18-24 ans	Mi-temps	476		18-24 ans	Mi-temps	41
		Plein temps	3.570		Plein temps	263	
	25-34 ans	Mi-temps	11.070		25-34 ans	Mi-temps	2.988
		Plein temps	35.475		Plein temps	5.427	
	35-39 ans	Mi-temps	3.252		35-39 ans	Mi-temps	2.291
		Plein temps	8.580		Plein temps	2.414	
	> 40 ans	Mi-temps	625		> 40 ans	Mi-temps	1.419
		Plein temps	1.626		Plein temps	1.344	

Nombre de CP par enfant

Femme	Après l'enfant 1	1.834	Homme	Après l'enfant 1	2.450
	Après l'enfant 2	1.281		Après l'enfant 2	2.697
	Après l'enfant 3	226		Après l'enfant 3	514
	Après l'enfant 4	21		Après l'enfant 4	86
	Après l'enfant 5	3		Après l'enfant 5	11
	Pour l'enfant 1	31.985		Pour l'enfant 1	1.650
	Pour l'enfant 2	15.723		Pour l'enfant 2	3.096
	Pour l'enfant 3	2.138		Pour l'enfant 3	909
	Pour l'enfant 4	198		Pour l'enfant 4	137
	Pour l'enfant 5	19		Pour l'enfant 5	20
	Pour l'enfant 6	4		Pour l'enfant 6	2
	Pour l'enfant 7	2			
	Pour l'enfant 8	1			

Dans une optique de dialogue et de participation des acteurs concernés, la réforme a été discutée pendant plusieurs mois avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les associations concernées. En avril 2014, les organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs ont soumis des propositions de refonte du système actuel, notamment au sujet de la question d'une éventuelle flexibilisation du congé parental. Suite aux travaux de différents groupes de travail et d'une réunion du Gouvernement avec les partenaires sociaux le 24 avril 2015 faisant le point sur les travaux effectués par ces groupes, le Gouvernement a tranché pour un texte de compromis, dont les détails ont été présentés par la Ministre de la Famille lors d'une conférence de presse le 27 avril 2015.

En plus de ces consultations, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a effectué en février 2015 un sondage en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres. Réalisé sur un échantillon de 1.235 personnes auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans, parents d'un ou de plusieurs enfants, les aspects analysés ont été les suivants:

- la notoriété et le degré d'information sur l'existence du congé parental,
- les raisons de la prise ou non prise du congé parental,
- la disposition à prendre ou non le congé parental si la loi était réformée.

Le sondage montre que le congé parental constitue un dispositif bien connu (85% des personnes sondées, voire même 90% pour les 35-39 ans) ayant bénéficié équitablement aux deux parents. Parmi les réponses, 55% des femmes et 20% des hommes ont pris le congé parental pour leur premier enfant (6 mois ou 12 mois à temps partiel). Pour le deuxième enfant, les résultats sont de 48%, respectivement 19% et pour le troisième enfant de 39% et 12%.

Le sondage TNS Ilres a également mis en évidence les raisons pour lesquelles les parents décident de prendre le congé parental: il est bénéfique pour la relation parent-enfant ainsi que pour l'enfant lui-même. Toujours parmi les personnes interrogées, 42% des personnes regrettent le fait de ne pas avoir pris le congé parental. Les raisons indiquées de ne pas avoir recouru au congé parental furent principalement:

- d'ordre financier;
- liées à des motifs d'un manque de flexibilité.

Un dispositif plus flexible et une attitude plus favorable du patron auraient motivés 43% des personnes à prendre un congé parental. 57% y auraient eu recours dans tous les cas.

Tout en étant un élément de politique en faveur des familles, la réforme du congé parental se veut aussi positive pour les entreprises en donnant plus de flexibilité aux parents et aux employeurs de trouver une solution adaptée à leurs besoins. Les employeurs peuvent, ensemble avec le parent, choisir parmi un plus grand nombre de modèles qui correspondent mieux aux besoins des deux parents. Ce choix améliore la relation entre l'employeur et l'employé, ainsi que la motivation de l'employé.

Les principaux changements

au niveau des conditions du droit du travail pour avoir droit au congé parental

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental peut être pris est augmentée. Il passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption. Il y a lieu de préciser que le premier congé parental doit obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil, comme cela est déjà le cas sous l'actuel régime. Cette adaptation de l'âge correspond à un souci de cohérence entre, d'un côté, la politique familiale (l'âge de six ans correspond en principe à la fin du 1^{er} cycle de l'école fondamentale, et à la première majoration d'âge de l'allocation familiale) et, de l'autre, le domaine de la petite enfance et de la politique de continuation de l'offre dans les structures d'accueil et d'éducation des enfants. Pour les parents adoptant un enfant plus âgé, les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu les priver de leur droit et ont prévu une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil, ou si le congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date de jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant.

Les conditions relatives à la domiciliation et de résidence au pays ainsi que celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national n'ont pas été maintenues afin d'être en conformité avec les normes de droit européen. L'employeur ne doit plus avoir son siège au Luxembourg, seule compte l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant douze mois précédant immédiatement le début du congé parental. Finalement, il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil, ce qui est cohérent, étant donné que la garde alternée ou partagée est de plus en plus répandue (même si elle n'est pas encore ancrée dans le Code civil). Ainsi, il suffira à l'avenir que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé, sans pour autant contraindre ce dernier à le déclarer à son adresse.

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui est actuellement de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine. Cette diminution est également cohérente par rapport à l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du „Zukunftspak“. Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi. De plus, le nouveau congé parental bénéficiera justement aux nombreuses personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou femmes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à un congé parental à plein temps de quatre mois ou de six mois par enfant, sous réserve que tous les employeurs acquiescent.

au niveau des durées du congé parental

Aux modèles existants, qui sont de 6 mois à temps plein et de 12 mois à temps partiel, s'ajoute quatre nouveaux modèles. Ces modèles sont liés aux différents contrats de travail, et définis à l'article 234-44.

	<i>Durée de travail maximale</i>	<i>Durée de travail ≥ 20 et ≤ 40 hrs/semaine</i>	<i>Durée de travail ≥ 10 et ≤ 20 hrs/semaine</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois CP fractionné 1 jour par semaine pendant 20 mois CP fractionné 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	/

Une personne travaillant 40 heures par semaine auprès du même employeur a la possibilité de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts sur une période de vingt mois. Un demi-congé parental correspondra effectivement à une réduction de la tâche de 50% et non plus à une réduction de 20h/semaine par rapport à un contrat de travail à plein temps. Les nouvelles durées stipulées fractionnables, tout comme le congé parental à mi-temps, exigent un commun accord entre le salarié et l'employeur et sont à arrêter dans un plan de congé parental qui est à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Par contre, la forme du congé parental choisie et arrêtée ne peut plus être modifiée.

Si faute d'accord, aucun plan de congé parental ne peut être établi entre les deux parties, l'employeur est obligé d'en informer l'employé dans un délai de deux semaines à partir de la demande ainsi que de lui proposer au cours d'un entretien un plan de congé parental alternatif. Si l'alternative proposée par l'employeur est refusée, l'employé continuera à avoir droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois. Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité.

Reste inchangée l'obligation que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil. Le droit au premier congé parental se perd lorsqu'il n'est pas pris à ce moment défini. Il existe une dérogation pour les parents monoparentaux; si le droit au congé de maternité ou au congé d'accueil n'est pas ouvert ou ne peut pas être pris, un parent a la possibilité de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Le deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental. Comme il s'agit d'un droit individuel, il ne peut pas être transféré. Par contre, il sera dorénavant possible que les deux congés parentaux soient pris pendant la même période. Tout comme pour le premier congé parental, l'employeur est obligé d'accorder la demande pour la durée de quatre ou six mois. Les autres modèles doivent faire l'objet d'un plan de congé parental dûment arrêté et signé par les deux parties. Comme la possibilité a été introduite que les deux congés parentaux puissent être pris en même temps, le délai de notification à l'employeur a dû être réduit de six mois à quatre mois. Ceci pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité, de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Maintenir un délai de 6 mois aurait entraîné une introduction de demande à un stade encore précoce de la grossesse.

Dans le cadre du deuxième congé parental, l'employeur peut exceptionnellement reporter le début à une date ultérieure dans des conditions et pour des raisons spécifiées par la loi (Art. 234-46). Par exemple: lorsqu'une proportion significative d'une entreprise demande le congé parental simultanément et que ce de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ou, lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature

saisonnaire. La décision du report doit être notifiée à la personne par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

Pendant tout le congé parental, le parent est protégé contre un licenciement. A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

Avec la réforme, il devient possible pour l'employé de résilier son contrat de travail pour le premier jour de reprise du travail, donc dans les délais légaux de préavis. Actuellement, la personne doit reprendre le travail pendant un jour pour pouvoir démissionner.

au niveau de l'indemnisation du congé parental

Les sondages effectués en vue de la présente réforme ont clairement fait ressortir que l'indemnité actuelle constitue un réel frein à la décision des parents. Ce phénomène est d'autant plus accentué en fonction du salaire: plus le salaire est élevé, et donc la perte en cas de congé parental plus conséquente, moins la personne sera encline à vouloir bénéficier de son droit au congé parental. Ainsi, pour atteindre les objectifs fixés dans le programme gouvernemental, le volet de l'indemnité a été un élément clé pour les auteurs de la réforme. Dorénavant, l'indemnité forfaitaire sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental avec un plafond maximal. En introduisant un réel revenu de remplacement, le Gouvernement suit l'avis du Conseil d'Etat du 30 avril 2004. Cette approche vise également à permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue.

En combinaison avec la possibilité d'opter pour un congé parental fractionné, qui offre la possibilité de réduire l'activité professionnelle de 20%, la réforme introduit un modèle pour lequel la baisse du revenu du ménage s'avère beaucoup moins importante que pour un congé parental à temps partiel ou à temps plein. Du fait que le revenu disponible du ménage augmente, le Gouvernement espère „*un effet de cascades positif pour les femmes*“. A savoir si les pères assument davantage leur responsabilité dans l'éducation des enfants, il serait plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner à leur emploi et de maintenir ainsi le même niveau de salaire.

Le revenu de remplacement sera calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental. Le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu. Le paiement incombera cependant à la Caisse pour l'avenir des enfants. Le montant du revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1922,96 € ce qui correspond au salaire social minimum non qualifié, et une limite supérieure de 3204,93 € ce qui correspond au salaire social minimum augmenté de deux tiers. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps de soixante-treize heures par mois. L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Constituant un revenu de remplacement, l'indemnité ne peut plus être qualifiée de prestation familiale, ce qui met fin à l'interminable problématique de la détermination de prestations à prendre en compte pour le calcul d'un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d'une prestation de même nature par enfant.

Le projet de loi prévoit que les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après l'entrée en vigueur de la loi. Par contre, pour les demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur de celle-ci, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse.

*

IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Chambre des salariés (CSL) – avis du 17 mars 2016

De façon générale, la Chambre des salariés (CSL) accueille favorablement la réforme, abstraction faite de quelques redressements à opérer.

La CSL approuve les souplesses apportées par le projet de loi, à savoir le fait que les deux parents puissent prendre leur congé parental à la même période et le fait que le congé parental ne doit plus être pris en entier et en une seule fois.

La CSL approuve l'augmentation des limites d'âge des enfants et demande si cette extension jusqu'à 12 ans ne pourrait pas être généralisée, p.ex. si un enfant déjà plus âgé présente un besoin particulier en termes d'encadrement.

La CSL approuve encore que le projet de réforme supprime la condition relative au versement des allocations familiales, la condition de résidence au domicile du parent (contraire à loi UE) et celle relative à la cohabitation avec le parent. Pour la CSL, ces allègements vont dans le sens où de plus en plus de parents séparés doivent se partager la responsabilité de leurs enfants.

N'est pas claire, d'après la CSL, la disposition de l'article L. 234-43 (1) ouvrant le droit au congé parental aux personnes qui sont affiliées pendant dix heures. Seul le commentaire et le tableau permettent d'éclaircir cette disposition. La CSL s'oppose à ce que les personnes qui cumulent plusieurs emplois auprès de plusieurs employeurs ne puissent prendre que le congé parental à temps plein. Pour la CSL, les dispositions relatives aux apprentis devraient ressortir plus clairement dans le projet de loi.

La CSL soulève la question de l'affiliation au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental. Cette condition touche les parents frontaliers qui viennent travailler au Luxembourg après la naissance de leur enfant et les travailleurs immigrés. La CSL demande en outre qu'il soit réfléchi à un régime spécifique adapté aux travailleurs intérimaires. Elle s'interroge sur le choix des 20 mois pour le congé parental fractionné (qui correspond à plus ou moins 4 mois de congé parental à temps plein). Elle estime également que la réforme sera mise en échec en raison de l'obligation de devoir demander l'accord de l'employeur pour le congé parental fractionné et celui à temps partiel. Elle demande un droit pour l'employé à toutes les formes de congé parental et plaide pour que le parent puisse changer de forme de congé parental à tout moment.

Par ailleurs, la CSL demande à flexibiliser encore davantage le congé parental en permettant aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans et demande ainsi de supprimer les notions de premier congé parental et deuxième congé parental. La CSL demande encore la réintroduction de la disposition relative au congé parental non indemnisé de quatre mois et un début de la protection contre le licenciement à la date de la demande du congé parental.

La CSL approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement.

Chambre de commerce (CC) – avis du 11 avril 2016

En général, la CC donne une appréciation plutôt défavorable au projet sous rubrique. Elle estime de manière générale que le projet va rendre la gestion du personnel plus complexe et créer des charges tant au niveau des entreprises qu'au niveau du budget de l'Etat. La CC demande de revoir le seuil de 10 heures de travail hebdomadaire à 16 heures tel que cela est prévu dans le Code du travail (deux jours de travail). La CC revendique encore la suppression de l'interdiction de licenciement avec préavis pendant le congé parental. Elle regrette en outre que l'analyse de l'impact financier de la réforme ne se soit pas faite de manière plus poussée. Elle ne souhaite pas d'augmentation de la limite d'âge des enfants et demande à ce que la condition que la moitié du congé parental soit prise avant l'âge limite de l'enfant soit maintenue (car elle allonge encore plus la durée du congé parental, notamment en cas de congé parental fractionné).

Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) – avis du 19 avril 2016

La CHFEP se prononce dans son avis uniquement sur les modifications du projet de loi touchant les fonctionnaires et employés de l'Etat. La CHFEP s'interroge sur la raison de l'introduction d'un congé parental de quatre mois et estime que le congé parental fractionné doit être étendu à une période de trente mois.

La CHFEP s'oppose à la restriction que le congé parental fractionné ne soit réservé qu'aux agents engagés à temps plein.

Le CHFEP s'interroge aussi sur l'introduction d'un réel droit à un congé parental individuel pour chaque parent; pour la CHFEP, le fait d'obliger un parent de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité/d'accueil y est contraire et la chambre plaide pour un assouplissement de façon à ce que les deux parents puissent prendre leur congé parental indépendamment de la situation professionnelle de l'un d'entre eux. Cette dérogation existe déjà pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant et cette situation s'accroîtra en cas d'introduction de la garde alternée au Luxembourg. Par conséquent, il ne faudrait plus faire référence au premier et au deuxième congé parental.

La CHFEP approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement, mais regrette le fait que l'indemnité soit plafonnée. Dans ce sens, la chambre critique le fait que le chef d'administration doive donner son accord au congé parental à temps partiel ou fractionné. Elle craint que de nombreux parents, ne pouvant se permettre de voir leurs revenus diminuer, renoncent tout simplement au congé parental si le chef d'administration ne marque pas son accord à une forme à temps partiel ou fractionnée.

Chambre des métiers (CM) – avis du 29 avril 2016

La CM considère comme excessive l'augmentation de l'âge de l'enfant à 6 respectivement 12 ans et propose une diminution à 4 ans (sauf pour les enfants adoptifs). Elle demande également à maintenir que la moitié du congé parental soit consommée avant que l'enfant n'ait atteint l'âge limite tel qu'en vigueur actuellement. La CM accueille de manière favorable la disposition que l'enfant soit élevé dans le foyer pendant la durée du congé parental et estime cette mesure positive pour les parents séparés.

La CM demande ensuite une élévation du seuil minimum à 16 heures par analogie au Code du travail et au Code de la sécurité sociale.

La CM plaide ensuite pour une interdiction des 2 parents de prendre simultanément le congé parental s'ils travaillent auprès du même employeur. De manière générale, la CM craint une désorganisation de l'entreprise en cas de congé parental fractionné et regrette qu'aucune mesure ne soit prévue pour faciliter la charge de l'employeur. La chambre demande ainsi de limiter le congé parental fractionné au 2e congé parental, étant donné qu'elle craint qu'il soit difficile de compenser efficacement les absences pour congé parental. La CM plaide en faveur du maintien de l'accord de l'employeur pour les formes de congé parental à temps partiel ou fractionné, mais sans devoir motiver le refus/proposer un plan de congé parental alternatif.

La CM demande à ce que l'interdiction de licenciement soit limitée au congé parental à temps plein de 6 mois. Elle demande encore que l'apprenti ait également droit au congé parental de 4 mois.

La CM approuve le passage vers un revenu de remplacement mais regrette que le calcul de l'impact financier de la réforme n'ait pas été mené de manière plus poussée.

La chambre professionnelle regrette que la flexibilisation du congé parental n'ait pas été liée à une flexibilisation de l'organisation du temps de travail.

Conseil national des femmes (CNFL) – avis du 18 décembre 2015

Le CNFL plaide pour la poursuite des discussions préconisant des mesures concrètes visant l'égalité hommes-femmes et salue l'approche consistant à permettre aux salariés de garder un lien avec leur travail.

Le CNFL apprécie l'augmentation de l'âge limite des enfants et se demande si la limite d'âge ne pourrait pas être unifiée à 12 ans pour tous les enfants; il apprécie aussi que le projet tienne compte de la situation des parents séparés.

Le CNFL soutient la baisse du seuil à 10 heures afin de pouvoir prétendre au congé parental; cette baisse du seuil est favorable aux personnes engagées dans des ménages privés. Le conseil approuve le congé parental fractionné, mais ne conçoit pas qu'il y va d'une réduction du congé parental sur 4 mois. Est également soulevé la problématique de déterminer le premier congé parental et le deuxième congé parental si les 2 parents peuvent prendre le congé parental simultanément.

Le CNFL s'interroge si la question de la transférabilité du congé parental ne pourrait pas être assouplie en cas de décès d'un parent.

Suivant le CNFL, la protection contre le licenciement devrait débiter à la date de la demande du congé parental. Le conseil salue l'introduction d'un revenu de remplacement.

*

V. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Avis du 5 juillet 2016

Le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur les nouvelles dispositions relatives aux modèles de congé parental ou d'indemnisation. Il rejoint la Chambre de commerce au niveau de la critique tenant à la lisibilité du texte. Ainsi, la Haute Corporation propose toute une série d'adaptations terminologiques et des précisions. Son avis contient deux oppositions formelles qu'elle devrait prononcer en cas de maintien:

- 1) à l'endroit de l'article L. 234-45 (1), le Conseil d'Etat demande que le projet de loi précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même. Il propose de revenir sur la disposition actuelle qui prévoit que la priorité soit donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique;
- 2) au même article, l'alinéa 2 prévoit une dérogation pour le parent monoparental, dont la formulation est reprise des dispositions actuelles. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement et avance qu'avec l'introduction de la différence entre un premier congé et un deuxième congé parental, cette disposition devenait „inintelligible dans son libellé actuel“ et était dès lors „source d'insécurité juridique“. Il propose une nouvelle formulation de l'alinéa en question.

Avis complémentaire du 27 septembre 2016

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se prononce sur une série d'amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration le 19 juillet 2016. L'avis porte sur le texte cordonné du 18 août 2016 dans lequel une erreur de libellé fut redressée. Les 23 amendements ne donnent lieu à aucune observation de sa part.

La Haute Corporation remarque cependant que, suite à l'amendement de l'article L. 234-43, l'article 29*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ainsi que l'article 30*bis* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux doivent être précisés du bout de phrase „au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption“.

Sous peine d'opposition formelle et pour assurer l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat demande à ce que les références aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, soient complétées par la mention du Code du travail et que soient insérés dans le texte les renvois aux articles 29*quater*, paragraphe 2, et 29*quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'aux articles 30*quater*, paragraphe 2, et 30*quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux. En effet, ces articles des deux lois en question contiennent des dispositions similaires aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail.

*

VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Observation liminaire

Le commentaire des articles se limite aux points essentiels du projet de loi tel qu'il a été déposé à la Chambre des Députés par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration et adapté à la suite des avis du Conseil d'Etat (avis du 5 juillet 2016 et avis complémentaire du 27 septembre 2016). Pour l'analyse détaillée, il est renvoyé au commentaire des articles accompagnant le texte du projet de loi tel que déposé.

Intitulé

Le projet de loi, tel que déposé le 15 janvier 2016 à la Chambre des Députés, a vu son intitulé changer pour:

- tenir compte de l'intitulé exact de la loi modifiée du 14 mars 1988 („loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé“ au lieu de „loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil“),
- bien indiquer la modification de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales par l'article VIII, point 1° du PL 6935, qui, en ce faisant, abroge les articles 1 à 6 de ladite loi (dès lors, il y a lieu de mentionner cette loi à l'endroit de l'intitulé du PL 6935 en tant point 7).

Structure du projet de loi

Le PL 6935 se propose de réformer la législation sur le congé parental en procédant à:

- une modification d'un certain nombre d'articles du Code du travail (**article I du PL 6935**),
- une modification d'un certain nombre d'articles du Code de la sécurité sociale (**article II du PL 6935**),
- la modification d'un article de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (**article III du PL 6935**),
- la modification de deux articles de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (**article IV du PL 6935**),
- une modification d'un certain nombre d'articles de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (**article V du PL 6935**),
- une modification d'un certain nombre d'articles de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (**article VI du PL 6935**),
- la modification d'un article de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (**article VII du PL 6935**),
- l'abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales (**article VIII du PL 6935**).

Article I: Modification du Code du travail (remplacement des articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46, L. 234-47, L. 234-48 et L. 234-56; abrogation de l'article L. 234-49)

Le PL 6935 modifie le Code du travail sur les points suivants:

Article L. 234-43

Cet article modifie l'ancien article L. 234-43 du Code du travail qui avait institué le congé parental au profit des travailleurs salariés. Selon le nouveau texte de son paragraphe 1^{er}, peut prétendre au congé parental tout parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant à adopter et ceci sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, ou est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale. Il doit par ailleurs être détenteur de „ce contrat de travail“ pendant toute la durée du congé parental. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle et élever son enfant dans son foyer.

Par rapport à l'ancien texte en vigueur, les conditions d'obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf:

- celle relative à la domiciliation et de résidence au pays,
- tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail sur le territoire national.

Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg.

Témoignant de la volonté des auteurs du PL 6935 d'adapter la nouvelle législation du congé parental à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui – nombreuses sont en effet les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs –, la condition d'avoir été occupée pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ramenée à seulement dix heures par semaine.

Le 2e paragraphe du nouvel article L. 234-43 spécifie que la condition d'affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Sont également prises en considération la période d'affiliation au titre:

- d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi, et
- d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation.

Tel que le demandait le Conseil d'Etat dans son avis relatif au PL 6935, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées par l'indication de leurs références légales.

Article L. 234-44

Le texte de cet article, destiné à remplacer l'article L. 234-44 du Code du travail actuellement en vigueur, spécifie dans son paragraphe 1^{er}, que le congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois) constitue un droit pour toute personne affiliée au moins pendant 10 heures/semaine même si elle est affiliée auprès de plusieurs patrons.

Le paragraphe (2) du nouveau texte introduit la forme du congé parental fractionné dans le droit national. Le congé parental fractionné ne peut être pris que si l'on dispose d'un seul contrat de travail de 40 heures/semaine auprès d'un même employeur.

Le congé parental fractionné peut revêtir les formes suivantes:

- réduction de l'activité à raison de 20% par semaine sur une période de 20 mois,
- respectivement 4 mois pris isolément sur une période maximale de 20 mois.

Ces modalités exigent cependant un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande de congé parental auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental.

L'employeur – comme par le passé – est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié a ainsi le droit à un entretien avec son employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé.

Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est-à-dire si in fine l'employeur refuse un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, celui-ci aura néanmoins l'obligation de soumettre une proposition alternative à son employé.

Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de 4 ou de 6 mois.

Au prisme de ce qui précède, l'intention déclarée des auteurs du PL 6935 devient claire: permettre aux deux parents de passer plus de temps avec leur(s) enfant(s) sans pour autant devoir renoncer à leur emploi.

Il en résulte une réelle flexibilité pour les 2 parents qui vaut autant pour le „premier congé parental“ que pour le „deuxième congé parental“.

Chacun d'entre eux peut ainsi opter pour:

- l'„ancien“ congé parental (6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel), ou
- le „nouveau“ congé parental (4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel).

En l'occurrence, une nouveauté induite par le présent projet de loi (PL 6935) est constituée par le fait que les 2 parents peuvent opter en même temps (au même moment) pour un congé parental, ce qui

n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela s'avère donc particulièrement pertinent pour les couples qui optent pour une des formes flexibles du congé parental, mais sera également possible si les deux parents décident de prendre conjointement le congé parental à plein temps.

Les paragraphes (3) et (4) du nouveau texte déterminent le congé parental à prendre dans les cas où le parent bénéficiaire est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail:

- est égale ou supérieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*,
- respectivement est inférieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*.

Par ailleurs, il est également spécifié à quel type de congé parental a droit un parent en cas de pluralité de contrats de travail.

Au paragraphe (6) du nouveau texte, il est spécifié que le détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental de 4 ou 6 mois par enfant, tout comme son paragraphe (7) stipule qu'en cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

Article L. 234-45

Le nouvel article L. 234-45 introduit dans son paragraphe 1^{er} la notion de „premier congé parental“. Ce premier congé parental doit être pris par l'un ou l'autre des parents, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Une dérogation est prévue pour le parent monoparental.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, il est également spécifié dans le paragraphe 1^{er} du nouvel article L. 234-45 à partir de quelle date un congé parental doit être pris en cas d'accouchement ou en cas d'adoption.

Finalement, la possibilité que deux parents, demandant simultanément un congé parental, mais ne sachant pas lequel des deux devrait prendre le „premier congé parental“ respectivement le „deuxième congé parental“, est entrevue: à défaut de commun accord, le premier congé parental reviendra à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Le paragraphe (2) du nouvel article L. 234-45 détaille les formalités à effectuer vis-à-vis de son employeur par le parent qui entend exercer son droit au „premier congé parental“ soit en cas d'accouchement soit en cas d'adoption.

Finalement, le paragraphe (3) du nouvel article L. 234-45 stipule que l'employeur est tenu d'accorder le „premier congé parental“ à plein temps demandé et entrevoit le cas de figure où l'employeur peut y déroger.

Article L. 234-46

Le nouvel article L. 234-46 traite pour l'essentiel du „deuxième congé parental“ et stipule que son début doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

A défaut d'être pris, le „premier congé parental“ échoit et il reste le „deuxième congé parental“ qui peut être pris par l'un des parents. A l'instar du „premier congé parental“, le „deuxième congé parental“ constitue un droit, mais l'employeur doit être consulté par l'employé quant à la date à laquelle il pourra être pris, sachant qu'il peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Dans le cadre du „deuxième congé parental“, l'employeur peut demander un report du début du congé selon les formes et délais qui existent déjà dans la législation actuelle. Les conditions dans lesquelles et les raisons pour lesquelles le congé sollicité peut être reporté sont détaillées au paragraphe (3) du nouvel article L. 234-46.

D'autres cas de figure (cas où un report est ou non possible) sont encore envisagés au paragraphe (4) du nouvel article L. 234-46, de même que la saisie de l'Inspection du travail et des mines et, le cas échéant, la requête devant la juridiction du travail dans le cas où le motif d'un report ne serait pas justifié.

Article L. 234-47

Les deux premiers paragraphes du nouvel article L. 234-47 traitent des attributs du congé parental, à savoir que:

- le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants – paragraphe (1),
- le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent – paragraphe (2).

Dans les 12 paragraphes qui suivent, le nouvel article L. 234-47 traite d'événements, de cas de figure et d'autres éléments pouvant se produire en relation avec une demande de congé parental accordé par l'employeur, à savoir:

- la fin d'un congé parental à la suite du décès de l'enfant ayant fait l'objet de la demande ou du rejet de la demande d'adoption de l'enfant ayant fait l'objet de la demande – paragraphe (3),
- le remplacement, par l'employeur, du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (3),
- le décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou le *décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (4),
- la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé parental à plein temps, respectivement la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné ainsi que la prolongation de la durée de la formation professionnelle de base et celle de la formation professionnelle initiale pendant le contrat d'apprentissage en fonction du congé parental accordé – paragraphe (5),
- l'interruption d'un congé parental à la suite d'une grossesse ou de l'accueil d'un enfant et les conséquences qui s'en suivent – paragraphe (6),
- le fait que le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation et que le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux – paragraphe (7),
- le fait qu'à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail et les conséquences qui peuvent en découler si l'employeur viole cette disposition – paragraphe (8),
- le fait que pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent – paragraphe (9),
- le fait que les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production – paragraphe (10),
- le fait que 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, la violation de ce qui précède pouvant donner droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail – paragraphe (11),
- le fait que la période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental – paragraphe (12),
- le fait qu'à l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13 du Code du travail – paragraphe (13),
- que tout ce qui précède ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié – paragraphe (14).

Article L. 234-48

Le nouvel article L. 234-48 stipule que dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et que le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

*Article L. 234-49 (abrogé)**Article L. 234-56*

Dans son paragraphe 1^{er}, le nouvel article L. 234-56 stipule qu'en cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

Le paragraphe 1^{er} évoque aussi ce qu'il en est si les deux parents sollicitent un congé d'accueil et sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, respectivement si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Dans son paragraphe (2), le nouvel article L. 234-56 traite finalement du congé d'accueil si parmi les deux parents sollicitant un congé d'accueil, il ne se trouve qu'un seul adoptant salarié.

En clair, le nouvel article L. 234-56 introduit une disposition particulière pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Dans ce cas de figure, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans:

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
- à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.

Article II: Modification du Code de la sécurité sociale (modification du point 10) de l'article 240; modification de l'intitulé du livre IV; remplacement des articles 306, 307, 308 et 314)

Le PL 6935 modifie le Code de la sécurité sociale sur le point 10) de son article 240 et complète l'intitulé de son livre IV qui prend désormais la teneur suivante: „Prestations familiales et indemnité de congé parental“.

Sont également impactés par le PL 6935 les articles 306, 307 et 308 qui, à leur endroit, se voient chacun insérer un intitulé respectif, à savoir:

- l'intitulé „Bénéficiaires“ pour l'article 306,
- l'intitulé „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“ pour l'article 307,
- l'intitulé „Demande de l'indemnité“ pour l'article 308.

Quant à la nouvelle mouture de l'article 314 du Code de la sécurité sociale – et du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble –, il est stipulé dans celle-ci que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, celui-ci serait – à l'instar des prestations familiales – cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risquerait de poser de graves difficultés financières aux parents concernés.

Article 306

Dans son paragraphe 1^{er}, le nouvel article 306 stipule que pendant la durée du congé parental accordé, la perte de revenu professionnelle en découlant est compensée par un revenu de remplacement, qualifié d' „indemnité“, versé mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

Dans son paragraphe (2), le nouvel article 306 détaille les conditions auxquelles le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption.

Article 307

Dans les différents paragraphes (9 au total) du nouvel article 307, tout tourne autour:

- du calcul de l'indemnité – paragraphes 1^{er} et (2);
- de la taxation de l'indemnité (soumission aux charges fiscales et sociales) – paragraphe (3);
- de la continuation du paiement de l'indemnité en cas de maladie grave – paragraphe (4);
- de la suspension du paiement de l'indemnité pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité – paragraphe (5);
- de la prise en compte de l'indemnité en vue de la de la détermination des prestations dues au titre du revenu minimum garanti – paragraphe (6);
- de la restitution intégrale des mensualités déjà versées au titre de l'indemnité en cas de violation des articles y donnant droit – paragraphe (9);

Article 308

Dans les différents paragraphes (5 au total) du nouvel article 308, il est question de toutes les modalités, formalités et pièces qu'il s'agira de produire en vue de pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité.

Article 314

Comme spécifié déjà ci-haut, le nouvel article 314 traite de la mise en gage et de la saisie de l'indemnité de congé parental qui, constituant un revenu de remplacement, est donc à traiter comme tel.

Article III: Modification de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (modification de l'article 1^{er})

L'article III du PL 6935 traite de la modification de l'article 1^{er} de la loi relative au congé d'accueil.

Article IV: Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (modification des articles 11 et 95a)

L'article IV du PL 6935 traite de la modification de deux articles de la loi concernant l'impôt sur le revenu.

Article V: Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (remplacement des articles 29bis, 29ter, 29quater, 29quinquies et 29sexies; abrogation de l'article 29septies)

L'article V du PL 6935 prévoit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, des modifications aux articles 29bis à 29septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires d'Etat, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par **l'article I du PL 6935**).

Article VI: Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (remplacement des articles 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies et 30sexies; abrogation de l'article 30septies)

L'article VI du PL 6935 prévoit dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, des modifications aux articles 30bis à 30septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires communaux, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par **l'article I du PL 6935**).

Article VII: Modification de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (point h) de l'article 4)

L'article VII du PL 6935 modifie le point h) de l'article 4 de la loi portant introduction d'un Code du travail.

Article VIII: Abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

L'article VIII du PL 6935 abroge les articles 1 à 6 de la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et traite des dispositions transitoires en vue de l'entrée en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

Article IX: Mise en vigueur de la loi

L'article IX du PL 6935 traite de la mise en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Famille et de l'intégration propose en sa majorité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante:

*

6935

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-43** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-45** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-46** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur parti-

culièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

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

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le 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 des 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre

recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

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

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

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.“

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.“

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental.“

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental“

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29*bis* à 29*sexies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis* à 30*sexies* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par „indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

- a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 4), 5) ou 10);
- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;
- c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

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

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

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“

6° L'article 307 est remplacé comme suit:

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à

l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.“

9° L'article 314 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„**Art. 314.** Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé est modifié comme suit:

„**Art. 1^{er}.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonction-

naires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

„1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“ “

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

Les articles 29*bis* à 29*septies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29*bis*.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7,

L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la

demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n’est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d’absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l’agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n’est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d’un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu’après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l’expiration de celui-ci, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d’accueil d’un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d’accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l’un des parents est alors reporté

de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)⁶⁶

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;

2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30^{sexies}.

Art. 30^{quinquies}. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30^{sexies}.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;

– en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

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

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30septies. (abrogé)⁴⁴

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Art. VIII. 1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, 29^{quater}, paragraphe 2, et 29^{quinquies}, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles 30^{quater}, paragraphe 2, et 30^{quinquies}, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Luxembourg, le 6 octobre 2016

Le Président-Rapporteur,
Gilles BAUM

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/09

N° 6935⁹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI**portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE
ET DE L'INTEGRATION**

(6.10.2016)

La Commission se compose de M. Gilles BAUM, Président-Rapporteur; Mmes Sylvie ANDRICH-DUVAL, Taina BOFFERDING, Tess BURTON, M. Max HAHN, Mmes Martine HANSEN, Cécile HEMMEN, Françoise HETTO-GAASCH, MM. Fernand KARTHEISER, Claude LAMBERTY, Mme Martine MERGEN, MM. Marc SPAUTZ et Roberto TRAVERSINI, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi n° 6935 (PL 6935) a été déposé à la Chambre des Députés le 15 janvier 2016 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Le 15 février 2016, à l'occasion de la présentation du PL 6935 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration aux membres de la commission parlementaire, Monsieur Gilles Baum, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, fut désigné comme rapporteur dudit projet.

Le 16 mars 2016 a vu la Chambre des Salariés aviser le PL 6935. Ce fut au tour de la Chambre de Commerce et du Conseil National des Femmes du Luxembourg de faire de même les 11 respectivement 18 avril 2016. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics avisa le PL 6935 le 19 avril et la Chambre des Métiers le 29 avril 2016. Finalement, le Conseil d'Etat rendit son avis relatif audit projet de loi en date du 5 juillet 2016.

Dans ses réunions des 11 et 15 juillet 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration a examiné les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat relatifs au PL 6935.

Le 19 juillet 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration adoptèrent 23 amendements qui furent envoyés en date du 29 juillet au Conseil d'Etat pour avis complémentaire. A cette occasion, la commission procéda également à un changement au niveau de l'intitulé du PL 6935, étant donné que l'intitulé de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil s'était révélé être inexact.

Pour redresser une erreur au niveau d'un article du Code du travail, la commission envoya, en date du 18 août 2016, une nouvelle version du texte coordonné en relation avec le PL 6935 au Conseil d'Etat.

Le 12 septembre 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration réunis se font présenter 5 amendements au PL 6935 par le groupe parlementaire CSV, dont:

- les trois premiers concernent des modifications dans la flexibilisation du congé parental, aussi bien pour les salariés que pour les fonctionnaires d'Etat et communaux,
- le quatrième traite des indemnités de congé parental, et
- le cinquième traite du montant de ces indemnités.

Deux jours plus tard, le 14 septembre, après mûre réflexion, la Commission de la Famille et de l'Intégration décide de ne pas user de ces amendements dans le projet de texte – à l'issue d'un vote en commission parlementaire, les amendements sont rejetés par 7 voix contre 6 –, mais d'en tenir compte sous la forme d'une motion soumise au vote des parlementaires, le jour où ils se prononceront sur le PL 6935 en séance publique.

Le 27 septembre 2016, le Conseil d'Etat a avisé, par le biais d'un avis complémentaire, les amendements parlementaires élaborés par la commission.

Aux fins d'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 27 septembre 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration s'est réunie le 3 octobre dernier. A cette occasion, toutes les propositions du Conseil d'Etat, contenues dans son avis complémentaire, furent approuvées par la commission dont les membres adoptèrent en fin de compte, en date du 6 octobre 2016, le présent rapport.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sous rubrique a pour objet la modification des dispositions légales relatives au congé parental, un droit individuel non transférable offrant à chacun des deux parents la possibilité pendant une période déterminée de s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l'issue du congé parental.

Les dispositions telles que prévues dans le présent projet de loi ont comme objectif de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents, d'augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l'égalité des chances et finalement d'augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. Pour atteindre ces objectifs, la réforme prévoit une augmentation de l'indemnité en fonction du revenu, une flexibilisation des périodes de congé ainsi que d'autres changements au niveau des conditions liées du congé parental.

*

III. CONSIDERATIONS GENERALES

Bref historique et cadre législatif

Evolution du cadre législatif

Le droit au congé parental émane d'une initiative au niveau de l'Union Européenne et s'est, depuis son introduction, constamment développé et consolidé. Au cours des différentes modifications subies par le congé parental, la sécurité juridique s'est consolidée et les dispositions liées au droit au congé parental se sont étoffées au fur et à mesure.

Le congé parental a été introduit dans la législation luxembourgeoise en 1999 dans le cadre des mesures de transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats), ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

Le législateur de l'époque avait introduit des dispositions allant au-delà des clauses minimales prévues par la directive; la durée du congé parental pour s'occuper d'un enfant avait été étendue à 6 mois pour chaque parent alors que la directive prévoyait que le congé parental permette au parent „*de s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois [...]*”. De plus, aucune indemnisation n'était exigée par la directive. Notons qu'à côté du souci de promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes, le congé parental était appelé à servir une finalité de marché du travail. Ainsi, la possibilité de fractionner le congé parental fut écartée afin de favoriser le remplacement temporaire du bénéficiaire sur son poste de travail et de permettre d'embaucher des chômeurs sous contrats à durée déterminée.

Comme le prévoyait l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, une évaluation des dispositions a été effectuée en 2003. Bien que les effets en termes d'égalité des chances et dans l'intérêt de l'enfant aient été largement atteints, le marché de l'emploi n'a pas connu l'impact escompté.

Depuis son introduction en 1999, les dispositions législatives relatives au congé parental ont été modifiées à plusieurs reprises. Ainsi, en 2002, la prolongation forfaitaire en cas d'accouchement multiple fut remplacée par un congé parental de même durée pour chaque enfant et la priorité donnée à la mère, lorsque les deux parents demanderaient tous les deux le congé parental, fut abolie. En 2006, la transposition d'un premier paquet de mesures retenues dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 a notamment désindexé les prestations versées par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales ainsi que fixé l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale de 1.778,31 € par mois pour le congé parental à temps plein et de 889,15 € par mois pour le congé parental à temps partiel.

La même année, la loi du 22 décembre 2006 apporte toute une série de modifications afin de pallier les difficultés d'interprétation et d'application pratiques comme par exemple l'atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue, la définition de la durée de travail servant à la détermination du congé parental ou encore la prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du revenu minimum garanti et la proratisation de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique supprime la distinction dans le secteur privé entre les régimes d'ouvriers et d'employés et introduit un régime unique de salariés. En conséquence, les dispositions relatives à la loi modifiée du 12 février 1999 ont été adaptées et intégrées dans le livre IV, intitulé „*Prestations familiales*”, au niveau des articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

En 2010, l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope (successeur de l'UNICE), l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et des entreprises d'intérêt économique, est transposé en droit luxembourgeois par la loi du 19 juin 2013 et introduit trois modifications. La durée minimale d'un congé parental passe de trois à quatre mois. Ensuite, un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail du salarié pendant une durée déterminée peut faire l'objet d'une demande auprès de l'employeur. Ce dernier est tenu à examiner la demande. Rejetée, la réponse doit être motivée. Finalement, ont été prévues des sanctions civiles en cas de violation des obligations imposées par la loi sur le congé parental.

Prise en compte de la jurisprudence

Les nouvelles dispositions du présent projet de loi confirment la volonté du Gouvernement de moderniser la politique familiale. Cependant, certaines adaptations proviennent de différentes jurisprudences intervenues au cours des années passées et doivent être prises en compte. Ainsi, le projet de loi sous rubrique procède à un toilettage de texte en abolissant les dispositions se heurtant ou risquant de se heurter aux normes européennes.

Il s'agit de plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) et de la Cour de cassation luxembourgeoise qui rendent l'adaptation du droit luxembourgeois aux normes européennes

nécessaire, notamment au règlement 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Les arrêts se rapportent au caractère un peu hybride du congé parental et de l'indemnité correspondante; bien que cette dernière soit destinée à compenser la perte du revenu à laquelle un parent doit faire face s'il quitte temporairement son emploi et lorsqu'il se décide de profiter de son droit, elle ne répond pas à tous les critères pour la qualifier de „revenu de remplacement“. Dans les arrêts Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12) du 19 septembre 2013, issus d'une question préjudicielle, la CJUE a finalement qualifié l'indemnité de prestation familiale. Cette qualification a entraîné de nombreuses questions au sujet des dispositions anti-cumul dans la législation sur le congé parental qui ne correspondent pas au traitement des prestations familiales, prévu par la réglementation européenne et donc à toute problématique de calcul des compléments différentiels. L'affaire Wiering (C-247-12) a renforcé cette problématique; l'arrêt de la Cour avait retenu que pour le calcul du différentiel les seules prestations „de même nature“ devraient être prises en compte.

Dans le cadre d'une procédure précontentieuse, la Commission européenne a estimé qu'un des articles de l'actuel Code du travail pourrait se heurter au droit individuel accordé à chaque travailleur tel que prévu par la directive 2010/18/UE concernant le congé parental. Le fait que la législation ne permet pas aux deux parents de prendre en même temps le congé parental à plein temps contredit la clause 2.1. de l'accord-cadre sur le congé parental qui institue le caractère individuel du droit au congé parental et qui ne peut plus être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent. En conséquence, et pour devancer toute procédure éventuelle en raison d'une violation des dispositions européennes, le présent projet de loi introduit la possibilité pour les deux parents d'opter en même temps pour le congé parental.

Changement de paradigme dans la politique familiale

Le programme gouvernemental pour la période de 2013 à 2018 annonçait une analyse et une éventuelle refonte du congé parental:

„Le système du congé parental, entré en vigueur le 1^{er} mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs: la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse, le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation.

Le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé social devront être évalués et, le cas échéant, revus dans le but de réduire les inégalités entre le secteur public et le secteur privé.

Dans le souci d'égalité entre femmes et hommes et afin de permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, des négociations seront entamées en vue d'analyser la possibilité d'un droit temporaire au travail à temps partiel.“

La réforme du congé parental est à inscrire dans un contexte plus large qui est celui de la modernisation de la politique familiale et sociale engagée par le Gouvernement actuel. Relevant d'un véritable changement de paradigme, une série de changements ont comme objectif de prendre en compte les réalités sociétales et d'offrir aux familles les meilleures conditions possibles. Citons dans ce contexte la mise en oeuvre du *Zukunftspak*, la loi sur la réforme des prestations familiales¹ ou encore les mesures comme la réforme du chèque-service accueil, l'éducation plurilingue de la petite enfance, la subvention loyer, la réforme fiscale, le mécanisme d'adaptation des prestations en espèces et en nature en faveur des enfants et l'adaptation des différents congés en faveur des familles. Dans le cas de la présente réforme, il s'agit d'offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir se vouer à l'éducation de leur enfant, tout en garantissant également le lien avec leurs activités professionnelles. Le congé parental fractionnable et l'indemnité devraient inciter plus de parents, surtout les pères, à bénéficier du congé parental grâce à des modèles permettant un congé plus „sur mesure“.

¹ Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. du Code de la sécurité sociale; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant

Dialogue et évaluation

Une analyse statistique des demandes de congé parental a été commanditée par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région en juin 2015. Jusqu'au mois de décembre 2014, 80.863 congés parentaux furent liquidés par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales. Ces chiffres proviennent d'un croisement de données stockées dans différentes bases de données et une certaine perte d'information est liée à l'imprécision quant aux éléments de carrière d'assurance ou de compositions familiales. Pourtant, de nettes tendances peuvent être tirées des tableaux ci-dessous qui transposent 65.007 unités:

Nombre de CP à mi-temps/plein temps

Femme	Mi-temps	15.423	Homme	Mi-temps	6.739
	Plein temps	49.253		Plein temps	9.448

Nombre de CP par catégorie d'âge

Femme	< 18 ans	2	Homme	< 18 ans	/
	18-24 ans	4.046		18-24 ans	304
	25-34 ans	46.545		25-34 ans	8.415
	35-39 ans	11.832		35-39 ans	4.705
	40 ans et +	2.251		40 ans et +	2.763

Nombre de CP par catégorie d'âge/à mi-temps/plein temps

Femme	< 18 ans	Mi-temps	2	Homme	< 18 ans	/	/
	18-24 ans	Mi-temps	476		18-24 ans	Mi-temps	41
		Plein temps	3.570		Plein temps	263	
	25-34 ans	Mi-temps	11.070		25-34 ans	Mi-temps	2.988
		Plein temps	35.475		Plein temps	5.427	
	35-39 ans	Mi-temps	3.252		35-39 ans	Mi-temps	2.291
		Plein temps	8.580		Plein temps	2.414	
	> 40 ans	Mi-temps	625		> 40 ans	Mi-temps	1.419
Plein temps		1.626	Plein temps	1.344			

Nombre de CP par enfant

Femme	Après l'enfant 1	1.834	Homme	Après l'enfant 1	2.450
	Après l'enfant 2	1.281		Après l'enfant 2	2.697
	Après l'enfant 3	226		Après l'enfant 3	514
	Après l'enfant 4	21		Après l'enfant 4	86
	Après l'enfant 5	3		Après l'enfant 5	11
	Pour l'enfant 1	31.985		Pour l'enfant 1	1.650
	Pour l'enfant 2	15.723		Pour l'enfant 2	3.096
	Pour l'enfant 3	2.138		Pour l'enfant 3	909
	Pour l'enfant 4	198		Pour l'enfant 4	137
	Pour l'enfant 5	19		Pour l'enfant 5	20
	Pour l'enfant 6	4		Pour l'enfant 6	2
	Pour l'enfant 7	2			
	Pour l'enfant 8	1			

Dans une optique de dialogue et de participation des acteurs concernés, la réforme a été discutée pendant plusieurs mois avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les associations concernées. En avril 2014, les organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs ont soumis des propositions de refonte du système actuel, notamment au sujet de la question d'une éventuelle flexibilisation du congé parental. Suite aux travaux de différents groupes de travail et d'une réunion du Gouvernement avec les partenaires sociaux le 24 avril 2015 faisant le point sur les travaux effectués par ces groupes, le Gouvernement a tranché pour un texte de compromis, dont les détails ont été présentés par la Ministre de la Famille lors d'une conférence de presse le 27 avril 2015.

En plus de ces consultations, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a effectué en février 2015 un sondage en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres. Réalisé sur un échantillon de 1.235 personnes auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans, parents d'un ou de plusieurs enfants, les aspects analysés ont été les suivants:

- la notoriété et le degré d'information sur l'existence du congé parental,
- les raisons de la prise ou non prise du congé parental,
- la disposition à prendre ou non le congé parental si la loi était réformée.

Le sondage montre que le congé parental constitue un dispositif bien connu (85% des personnes sondées, voire même 90% pour les 35-39 ans) ayant bénéficié équitablement aux deux parents. Parmi les réponses, 55% des femmes et 20% des hommes ont pris le congé parental pour leur premier enfant (6 mois ou 12 mois à temps partiel). Pour le deuxième enfant, les résultats sont de 48%, respectivement 19% et pour le troisième enfant de 39% et 12%.

Le sondage TNS Ilres a également mis en évidence les raisons pour lesquelles les parents décident de prendre le congé parental: il est bénéfique pour la relation parent-enfant ainsi que pour l'enfant lui-même. Toujours parmi les personnes interrogées, 42% des personnes regrettent le fait de ne pas avoir pris le congé parental. Les raisons indiquées de ne pas avoir recouru au congé parental furent principalement:

- d'ordre financier;
- liées à des motifs d'un manque de flexibilité.

Un dispositif plus flexible et une attitude plus favorable du patron auraient motivés 43% des personnes à prendre un congé parental. 57% y auraient eu recours dans tous les cas.

Tout en étant un élément de politique en faveur des familles, la réforme du congé parental se veut aussi positive pour les entreprises en donnant plus de flexibilité aux parents et aux employeurs de trouver une solution adaptée à leurs besoins. Les employeurs peuvent, ensemble avec le parent, choisir parmi un plus grand nombre de modèles qui correspondent mieux aux besoins des deux parents. Ce choix améliore la relation entre l'employeur et l'employé, ainsi que la motivation de l'employé.

Les principaux changements

au niveau des conditions du droit du travail pour avoir droit au congé parental

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental peut être pris est augmentée. Il passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption. Il y a lieu de préciser que le premier congé parental doit obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil, comme cela est déjà le cas sous l'actuel régime. Cette adaptation de l'âge correspond à un souci de cohérence entre, d'un côté, la politique familiale (l'âge de six ans correspond en principe à la fin du 1^{er} cycle de l'école fondamentale, et à la première majoration d'âge de l'allocation familiale) et, de l'autre, le domaine de la petite enfance et de la politique de continuation de l'offre dans les structures d'accueil et d'éducation des enfants. Pour les parents adoptant un enfant plus âgé, les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu les priver de leur droit et ont prévu une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil, ou si le congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date de jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant.

Les conditions relatives à la domiciliation et de résidence au pays ainsi que celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national n'ont pas été maintenues afin d'être en conformité avec les normes de droit européen. L'employeur ne doit plus avoir son siège au Luxembourg, seule compte l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant douze mois précédant immédiatement le début du congé parental. Finalement, il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil, ce qui est cohérent, étant donné que la garde alternée ou partagée est de plus en plus répandue (même si elle n'est pas encore ancrée dans le Code civil). Ainsi, il suffira à l'avenir que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé, sans pour autant contraindre ce dernier à le déclarer à son adresse.

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui est actuellement de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine. Cette diminution est également cohérente par rapport à l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du „Zukunftspak“. Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi. De plus, le nouveau congé parental bénéficiera justement aux nombreuses personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou femmes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à un congé parental à plein temps de quatre mois ou de six mois par enfant, sous réserve que tous les employeurs acquiescent.

au niveau des durées du congé parental

Aux modèles existants, qui sont de 6 mois à temps plein et de 12 mois à temps partiel, s'ajoute quatre nouveaux modèles. Ces modèles sont liés aux différents contrats de travail, et définis à l'article 234-44.

	<i>Durée de travail maximale</i>	<i>Durée de travail ≥ 20 et ≤ 40 hrs/semaine</i>	<i>Durée de travail ≥ 10 et ≤ 20 hrs/semaine</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois CP fractionné 1 jour par semaine pendant 20 mois CP fractionné 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	/

Une personne travaillant 40 heures par semaine auprès du même employeur a la possibilité de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts sur une période de vingt mois. Un demi-congé parental correspondra effectivement à une réduction de la tâche de 50% et non plus à une réduction de 20h/semaine par rapport à un contrat de travail à plein temps. Les nouvelles durées stipulées fractionnables, tout comme le congé parental à mi-temps, exigent un commun accord entre le salarié et l'employeur et sont à arrêter dans un plan de congé parental qui est à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Par contre, la forme du congé parental choisie et arrêtée ne peut plus être modifiée.

Si faute d'accord, aucun plan de congé parental ne peut être établi entre les deux parties, l'employeur est obligé d'en informer l'employé dans un délai de deux semaines à partir de la demande ainsi que de lui proposer au cours d'un entretien un plan de congé parental alternatif. Si l'alternative proposée par l'employeur est refusée, l'employé continuera à avoir droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois. Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité.

Reste inchangée l'obligation que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil. Le droit au premier congé parental se perd lorsqu'il n'est pas pris à ce moment défini. Il existe une dérogation pour les parents monoparentaux; si le droit au congé de maternité ou au congé d'accueil n'est pas ouvert ou ne peut pas être pris, un parent a la possibilité de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Le deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental. Comme il s'agit d'un droit individuel, il ne peut pas être transféré. Par contre, il sera dorénavant possible que les deux congés parentaux soient pris pendant la même période. Tout comme pour le premier congé parental, l'employeur est obligé d'accorder la demande pour la durée de quatre ou six mois. Les autres modèles doivent faire l'objet d'un plan de congé parental dûment arrêté et signé par les deux parties. Comme la possibilité a été introduite que les deux congés parentaux puissent être pris en même temps, le délai de notification à l'employeur a dû être réduit de six mois à quatre mois. Ceci pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité, de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Maintenir un délai de 6 mois aurait entraîné une introduction de demande à un stade encore précoce de la grossesse.

Dans le cadre du deuxième congé parental, l'employeur peut exceptionnellement reporter le début à une date ultérieure dans des conditions et pour des raisons spécifiées par la loi (Art. 234-46). Par exemple: lorsqu'une proportion significative d'une entreprise demande le congé parental simultanément et que ce de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ou, lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature

saisonnière. La décision du report doit être notifiée à la personne par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

Pendant tout le congé parental, le parent est protégé contre un licenciement. A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

Avec la réforme, il devient possible pour l'employé de résilier son contrat de travail pour le premier jour de reprise du travail, donc dans les délais légaux de préavis. Actuellement, la personne doit reprendre le travail pendant un jour pour pouvoir démissionner.

au niveau de l'indemnisation du congé parental

Les sondages effectués en vue de la présente réforme ont clairement fait ressortir que l'indemnité actuelle constitue un réel frein à la décision des parents. Ce phénomène est d'autant plus accentué en fonction du salaire: plus le salaire est élevé, et donc la perte en cas de congé parental plus conséquente, moins la personne sera encline à vouloir bénéficier de son droit au congé parental. Ainsi, pour atteindre les objectifs fixés dans le programme gouvernemental, le volet de l'indemnité a été un élément clé pour les auteurs de la réforme. Dorénavant, l'indemnité forfaitaire sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental avec un plafond maximal. En introduisant un réel revenu de remplacement, le Gouvernement suit l'avis du Conseil d'Etat du 30 avril 2004. Cette approche vise également à permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue.

En combinaison avec la possibilité d'opter pour un congé parental fractionné, qui offre la possibilité de réduire l'activité professionnelle de 20%, la réforme introduit un modèle pour lequel la baisse du revenu du ménage s'avère beaucoup moins importante que pour un congé parental à temps partiel ou à temps plein. Du fait que le revenu disponible du ménage augmente, le Gouvernement espère „*un effet de cascades positif pour les femmes*“. A savoir si les pères assument davantage leur responsabilité dans l'éducation des enfants, il serait plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner à leur emploi et de maintenir ainsi le même niveau de salaire.

Le revenu de remplacement sera calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental. Le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu. Le paiement incombera cependant à la Caisse pour l'avenir des enfants. Le montant du revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1922,96 € ce qui correspond au salaire social minimum non qualifié, et une limite supérieure de 3204,93 € ce qui correspond au salaire social minimum augmenté de deux tiers. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps de soixante-treize heures par mois. L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Constituant un revenu de remplacement, l'indemnité ne peut plus être qualifiée de prestation familiale, ce qui met fin à l'interminable problématique de la détermination de prestations à prendre en compte pour le calcul d'un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d'une prestation de même nature par enfant.

Le projet de loi prévoit que les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après l'entrée en vigueur de la loi. Par contre, pour les demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur de celle-ci, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse.

*

IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Chambre des salariés (CSL) – avis du 17 mars 2016

De façon générale, la Chambre des salariés (CSL) accueille favorablement la réforme, abstraction faite de quelques redressements à opérer.

La CSL approuve les souplesses apportées par le projet de loi, à savoir le fait que les deux parents puissent prendre leur congé parental à la même période et le fait que le congé parental ne doit plus être pris en entier et en une seule fois.

La CSL approuve l'augmentation des limites d'âge des enfants et demande si cette extension jusqu'à 12 ans ne pourrait pas être généralisée, p.ex. si un enfant déjà plus âgé présente un besoin particulier en termes d'encadrement.

La CSL approuve encore que le projet de réforme supprime la condition relative au versement des allocations familiales, la condition de résidence au domicile du parent (contraire à loi UE) et celle relative à la cohabitation avec le parent. Pour la CSL, ces allègements vont dans le sens où de plus en plus de parents séparés doivent se partager la responsabilité de leurs enfants.

N'est pas claire, d'après la CSL, la disposition de l'article L. 234-43 (1) ouvrant le droit au congé parental aux personnes qui sont affiliées pendant dix heures. Seul le commentaire et le tableau permettent d'éclaircir cette disposition. La CSL s'oppose à ce que les personnes qui cumulent plusieurs emplois auprès de plusieurs employeurs ne puissent prendre que le congé parental à temps plein. Pour la CSL, les dispositions relatives aux apprentis devraient ressortir plus clairement dans le projet de loi.

La CSL soulève la question de l'affiliation au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental. Cette condition touche les parents frontaliers qui viennent travailler au Luxembourg après la naissance de leur enfant et les travailleurs immigrés. La CSL demande en outre qu'il soit réfléchi à un régime spécifique adapté aux travailleurs intérimaires. Elle s'interroge sur le choix des 20 mois pour le congé parental fractionné (qui correspond à plus ou moins 4 mois de congé parental à temps plein). Elle estime également que la réforme sera mise en échec en raison de l'obligation de devoir demander l'accord de l'employeur pour le congé parental fractionné et celui à temps partiel. Elle demande un droit pour l'employé à toutes les formes de congé parental et plaide pour que le parent puisse changer de forme de congé parental à tout moment.

Par ailleurs, la CSL demande à flexibiliser encore davantage le congé parental en permettant aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans et demande ainsi de supprimer les notions de premier congé parental et deuxième congé parental. La CSL demande encore la réintroduction de la disposition relative au congé parental non indemnisé de quatre mois et un début de la protection contre le licenciement à la date de la demande du congé parental.

La CSL approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement.

Chambre de commerce (CC) – avis du 11 avril 2016

En général, la CC donne une appréciation plutôt défavorable au projet sous rubrique. Elle estime de manière générale que le projet va rendre la gestion du personnel plus complexe et créer des charges tant au niveau des entreprises qu'au niveau du budget de l'Etat. La CC demande de revoir le seuil de 10 heures de travail hebdomadaire à 16 heures tel que cela est prévu dans le Code du travail (deux jours de travail). La CC revendique encore la suppression de l'interdiction de licenciement avec préavis pendant le congé parental. Elle regrette en outre que l'analyse de l'impact financier de la réforme ne se soit pas faite de manière plus poussée. Elle ne souhaite pas d'augmentation de la limite d'âge des enfants et demande à ce que la condition que la moitié du congé parental soit prise avant l'âge limite de l'enfant soit maintenue (car elle allonge encore plus la durée du congé parental, notamment en cas de congé parental fractionné).

Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) – avis du 19 avril 2016

La CHFEP se prononce dans son avis uniquement sur les modifications du projet de loi touchant les fonctionnaires et employés de l'Etat. La CHFEP s'interroge sur la raison de l'introduction d'un congé parental de quatre mois et estime que le congé parental fractionné doit être étendu à une période de trente mois.

La CHFEP s'oppose à la restriction que le congé parental fractionné ne soit réservé qu'aux agents engagés à temps plein.

Le CHFEP s'interroge aussi sur l'introduction d'un réel droit à un congé parental individuel pour chaque parent; pour la CHFEP, le fait d'obliger un parent de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité/d'accueil y est contraire et la chambre plaide pour un assouplissement de façon à ce que les deux parents puissent prendre leur congé parental indépendamment de la situation professionnelle de l'un d'entre eux. Cette dérogation existe déjà pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant et cette situation s'accroîtra en cas d'introduction de la garde alternée au Luxembourg. Par conséquent, il ne faudrait plus faire référence au premier et au deuxième congé parental.

La CHFEP approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement, mais regrette le fait que l'indemnité soit plafonnée. Dans ce sens, la chambre critique le fait que le chef d'administration doive donner son accord au congé parental à temps partiel ou fractionné. Elle craint que de nombreux parents, ne pouvant se permettre de voir leurs revenus diminuer, renoncent tout simplement au congé parental si le chef d'administration ne marque pas son accord à une forme à temps partiel ou fractionnée.

Chambre des métiers (CM) – avis du 29 avril 2016

La CM considère comme excessive l'augmentation de l'âge de l'enfant à 6 respectivement 12 ans et propose une diminution à 4 ans (sauf pour les enfants adoptifs). Elle demande également à maintenir que la moitié du congé parental soit consommée avant que l'enfant n'ait atteint l'âge limite tel qu'en vigueur actuellement. La CM accueille de manière favorable la disposition que l'enfant soit élevé dans le foyer pendant la durée du congé parental et estime cette mesure positive pour les parents séparés.

La CM demande ensuite une élévation du seuil minimum à 16 heures par analogie au Code du travail et au Code de la sécurité sociale.

La CM plaide ensuite pour une interdiction des 2 parents de prendre simultanément le congé parental s'ils travaillent auprès du même employeur. De manière générale, la CM craint une désorganisation de l'entreprise en cas de congé parental fractionné et regrette qu'aucune mesure ne soit prévue pour faciliter la charge de l'employeur. La chambre demande ainsi de limiter le congé parental fractionné au 2e congé parental, étant donné qu'elle craint qu'il soit difficile de compenser efficacement les absences pour congé parental. La CM plaide en faveur du maintien de l'accord de l'employeur pour les formes de congé parental à temps partiel ou fractionné, mais sans devoir motiver le refus/proposer un plan de congé parental alternatif.

La CM demande à ce que l'interdiction de licenciement soit limitée au congé parental à temps plein de 6 mois. Elle demande encore que l'apprenti ait également droit au congé parental de 4 mois.

La CM approuve le passage vers un revenu de remplacement mais regrette que le calcul de l'impact financier de la réforme n'ait pas été mené de manière plus poussée.

La chambre professionnelle regrette que la flexibilisation du congé parental n'ait pas été liée à une flexibilisation de l'organisation du temps de travail.

Conseil national des femmes (CNFL) – avis du 18 décembre 2015

Le CNFL plaide pour la poursuite des discussions préconisant des mesures concrètes visant l'égalité hommes-femmes et salue l'approche consistant à permettre aux salariés de garder un lien avec leur travail.

Le CNFL apprécie l'augmentation de l'âge limite des enfants et se demande si la limite d'âge ne pourrait pas être unifiée à 12 ans pour tous les enfants; il apprécie aussi que le projet tienne compte de la situation des parents séparés.

Le CNFL soutient la baisse du seuil à 10 heures afin de pouvoir prétendre au congé parental; cette baisse du seuil est favorable aux personnes engagées dans des ménages privés. Le conseil approuve le congé parental fractionné, mais ne conçoit pas qu'il y va d'une réduction du congé parental sur 4 mois. Est également soulevé la problématique de déterminer le premier congé parental et le deuxième congé parental si les 2 parents peuvent prendre le congé parental simultanément.

Le CNFL s'interroge si la question de la transférabilité du congé parental ne pourrait pas être assouplie en cas de décès d'un parent.

Suivant le CNFL, la protection contre le licenciement devrait débuter à la date de la demande du congé parental. Le conseil salue l'introduction d'un revenu de remplacement.

*

V. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Avis du 5 juillet 2016

Le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur les nouvelles dispositions relatives aux modèles de congé parental ou d'indemnisation. Il rejoint la Chambre de commerce au niveau de la critique tenant à la lisibilité du texte. Ainsi, la Haute Corporation propose toute une série d'adaptations terminologiques et des précisions. Son avis contient deux oppositions formelles qu'elle devrait prononcer en cas de maintien:

- 1) à l'endroit de l'article L. 234-45 (1), le Conseil d'Etat demande que le projet de loi précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même. Il propose de revenir sur la disposition actuelle qui prévoit que la priorité soit donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique;
- 2) au même article, l'alinéa 2 prévoit une dérogation pour le parent monoparental, dont la formulation est reprise des dispositions actuelles. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement et avance qu'avec l'introduction de la différence entre un premier congé et un deuxième congé parental, cette disposition devenait „inintelligible dans son libellé actuel“ et était dès lors „source d'insécurité juridique“. Il propose une nouvelle formulation de l'alinéa en question.

Avis complémentaire du 27 septembre 2016

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se prononce sur une série d'amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration le 19 juillet 2016. L'avis porte sur le texte cordonné du 18 août 2016 dans lequel une erreur de libellé fut redressée. Les 23 amendements ne donnent lieu à aucune observation de sa part.

La Haute Corporation remarque cependant que, suite à l'amendement de l'article L. 234-43, l'article 29*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ainsi que l'article 30*bis* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux doivent être précisés du bout de phrase „au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption“.

Sous peine d'opposition formelle et pour assurer l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat demande à ce que les références aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, soient complétées par la mention du Code du travail et que soient insérés dans le texte les renvois aux articles 29*quater*, paragraphe 2, et 29*quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'aux articles 30*quater*, paragraphe 2, et 30*quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux. En effet, ces articles des deux lois en question contiennent des dispositions similaires aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail.

*

VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Observation liminaire

Le commentaire des articles se limite aux points essentiels du projet de loi tel qu'il a été déposé à la Chambre des Députés par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration et adapté à la suite des avis du Conseil d'Etat (avis du 5 juillet 2016 et avis complémentaire du 27 septembre 2016). Pour l'analyse détaillée, il est renvoyé au commentaire des articles accompagnant le texte du projet de loi tel que déposé.

Intitulé

Le projet de loi, tel que déposé le 15 janvier 2016 à la Chambre des Députés, a vu son intitulé changer pour:

- tenir compte de l’intitulé exact de la loi modifiée du 14 mars 1988 („loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d’accueil pour les salariés du secteur privé“ au lieu de „loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d’accueil“),
- bien indiquer la modification de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d’un congé parental et d’un congé pour raisons familiales par l’article VIII, point 1° du PL 6935, qui, en ce faisant, abroge les articles 1 à 6 de ladite loi (dès lors, il y a lieu de mentionner cette loi à l’endroit de l’intitulé du PL 6935 en tant point 7).

Structure du projet de loi

Le PL 6935 se propose de réformer la législation sur le congé parental en procédant à:

- une modification d’un certain nombre d’articles du Code du travail (article I du PL 6935),
- une modification d’un certain nombre d’articles du Code de la sécurité sociale (article II du PL 6935),
- la modification d’un article de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d’accueil (article III du PL 6935),
- la modification de deux articles de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu (article IV du PL 6935),
- une modification d’un certain nombre d’articles de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat (**article V du PL 6935**),
- une modification d’un certain nombre d’articles de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (**article VI du PL 6935**),
- la modification d’un article de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d’un Code du travail (**article VII du PL 6935**),
- l’abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d’un congé parental et d’un congé pour raisons familiales (**article VIII du PL 6935**).

Article I: Modification du Code du travail (remplacement des articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46, L. 234-47, L. 234-48 et L. 234-56; abrogation de l’article L. 234-49)

Le PL 6935 modifie le Code du travail sur les points suivants:

Article L. 234-43

Cet article modifie l’ancien article L. 234-43 du Code du travail qui avait institué le congé parental au profit des travailleurs salariés. Selon le nouveau texte de son paragraphe 1^{er}, peut prétendre au congé parental tout parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l’accueil de l’enfant à adopter et ceci sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d’un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, ou est affilié obligatoirement et d’une manière continue à l’un de ces titres en application de l’article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale. Il doit par ailleurs être détenteur de „ce contrat de travail“ pendant toute la durée du congé parental. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle et élever son enfant dans son foyer.

Par rapport à l’ancien texte en vigueur, les conditions d’obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf:

- celle relative à la domiciliation et de résidence au pays,
- tout comme celle de l’occupation légale sur un lieu de travail sur le territoire national.

Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s’ouvre en effet en raison de l’affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l’employeur soit établi légalement au Luxembourg.

Témoignant de la volonté des auteurs du PL 6935 d'adapter la nouvelle législation du congé parental à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui – nombreuses sont en effet les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs –, la condition d'avoir été occupée pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ramenée à seulement dix heures par semaine.

Le 2e paragraphe du nouvel article L. 234-43 spécifie que la condition d'affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Sont également prises en considération la période d'affiliation au titre:

- d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi, et
- d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation.

Tel que le demandait le Conseil d'Etat dans son avis relatif au PL 6935, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées par l'indication de leurs références légales.

Article L. 234-44

Le texte de cet article, destiné à remplacer l'article L. 234-44 du Code du travail actuellement en vigueur, spécifie dans son paragraphe 1^{er}, que le congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois) constitue un droit pour toute personne affiliée au moins pendant 10 heures/semaine même si elle est affiliée auprès de plusieurs patrons.

Le paragraphe (2) du nouveau texte introduit la forme du congé parental fractionné dans le droit national. Le congé parental fractionné ne peut être pris que si l'on dispose d'un seul contrat de travail de 40 heures/semaine auprès d'un même employeur.

Le congé parental fractionné peut revêtir les formes suivantes:

- réduction de l'activité à raison de 20% par semaine sur une période de 20 mois,
- respectivement 4 mois pris isolément sur une période maximale de 20 mois.

Ces modalités exigent cependant un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande de congé parental auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental.

L'employeur – comme par le passé – est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié a ainsi le droit à un entretien avec son employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé.

Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est-à-dire si in fine l'employeur refuse un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, celui-ci aura néanmoins l'obligation de soumettre une proposition alternative à son employé.

Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de 4 ou de 6 mois.

Au prisme de ce qui précède, l'intention déclarée des auteurs du PL 6935 devient claire: permettre aux deux parents de passer plus de temps avec leur(s) enfant(s) sans pour autant devoir renoncer à leur emploi.

Il en résulte une réelle flexibilité pour les 2 parents qui vaut autant pour le „premier congé parental“ que pour le „deuxième congé parental“.

Chacun d'entre eux peut ainsi opter pour:

- l'„ancien“ congé parental (6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel), ou
- le „nouveau“ congé parental (4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel).

En l'occurrence, une nouveauté induite par le présent projet de loi (PL 6935) est constituée par le fait que les 2 parents peuvent opter en même temps (au même moment) pour un congé parental, ce qui

n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela s'avère donc particulièrement pertinent pour les couples qui optent pour une des formes flexibles du congé parental, mais sera également possible si les deux parents décident de prendre conjointement le congé parental à plein temps.

Les paragraphes (3) et (4) du nouveau texte déterminent le congé parental à prendre dans les cas où le parent bénéficiaire est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail:

- est égale ou supérieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*,
- respectivement est inférieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*.

Par ailleurs, il est également spécifié à quel type de congé parental a droit un parent en cas de pluralité de contrats de travail.

Au paragraphe (6) du nouveau texte, il est spécifié que le détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental de 4 ou 6 mois par enfant, tout comme son paragraphe (7) stipule qu'en cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

Article L. 234-45

Le nouvel article L. 234-45 introduit dans son paragraphe 1^{er} la notion de „premier congé parental“. Ce premier congé parental doit être pris par l'un ou l'autre des parents, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Une dérogation est prévue pour le parent monoparental.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, il est également spécifié dans le paragraphe 1^{er} du nouvel article L. 234-45 à partir de quelle date un congé parental doit être pris en cas d'accouchement ou en cas d'adoption.

Finalement, la possibilité que deux parents, demandant simultanément un congé parental, mais ne sachant pas lequel des deux devrait prendre le „premier congé parental“ respectivement le „deuxième congé parental“, est entrevue: à défaut de commun accord, le premier congé parental reviendra à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Le paragraphe (2) du nouvel article L. 234-45 détaille les formalités à effectuer vis-à-vis de son employeur par le parent qui entend exercer son droit au „premier congé parental“ soit en cas d'accouchement soit en cas d'adoption.

Finalement, le paragraphe (3) du nouvel article L. 234-45 stipule que l'employeur est tenu d'accorder le „premier congé parental“ à plein temps demandé et entrevoit le cas de figure où l'employeur peut y déroger.

Article L. 234-46

Le nouvel article L. 234-46 traite pour l'essentiel du „deuxième congé parental“ et stipule que son début doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

A défaut d'être pris, le „premier congé parental“ échoit et il reste le „deuxième congé parental“ qui peut être pris par l'un des parents. A l'instar du „premier congé parental“, le „deuxième congé parental“ constitue un droit, mais l'employeur doit être consulté par l'employé quant à la date à laquelle il pourra être pris, sachant qu'il peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Dans le cadre du „deuxième congé parental“, l'employeur peut demander un report du début du congé selon les formes et délais qui existent déjà dans la législation actuelle. Les conditions dans lesquelles et les raisons pour lesquelles le congé sollicité peut être reporté sont détaillées au paragraphe (3) du nouvel article L. 234-46.

D'autres cas de figure (cas où un report est ou non possible) sont encore envisagés au paragraphe (4) du nouvel article L. 234-46, de même que la saisie de l'Inspection du travail et des mines et, le cas échéant, la requête devant la juridiction du travail dans le cas où le motif d'un report ne serait pas justifié.

Article L. 234-47

Les deux premiers paragraphes du nouvel article L. 234-47 traitent des attributs du congé parental, à savoir que:

- le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants – paragraphe (1),
- le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent – paragraphe (2).

Dans les 12 paragraphes qui suivent, le nouvel article L. 234-47 traite d'événements, de cas de figure et d'autres éléments pouvant se produire en relation avec une demande de congé parental accordé par l'employeur, à savoir:

- la fin d'un congé parental à la suite du décès de l'enfant ayant fait l'objet de la demande ou du rejet de la demande d'adoption de l'enfant ayant fait l'objet de la demande – paragraphe (3),
- le remplacement, par l'employeur, du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (3),
- le décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou le *décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (4),
- la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé parental à plein temps, respectivement la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné ainsi que la prolongation de la durée de la formation professionnelle de base et celle de la formation professionnelle initiale pendant le contrat d'apprentissage en fonction du congé parental accordé – paragraphe (5),
- l'interruption d'un congé parental à la suite d'une grossesse ou de l'accueil d'un enfant et les conséquences qui s'en suivent – paragraphe (6),
- le fait que le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation et que le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux – paragraphe (7),
- le fait qu'à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail et les conséquences qui peuvent en découler si l'employeur viole cette disposition – paragraphe (8),
- le fait que pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent – paragraphe (9),
- le fait que les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production – paragraphe (10),
- le fait que 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, la violation de ce qui précède pouvant donner droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail – paragraphe (11),
- le fait que la période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental – paragraphe (12),
- le fait qu'à l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13 du Code du travail – paragraphe (13),
- que tout ce qui précède ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié – paragraphe (14).

Article L. 234-48

Le nouvel article L. 234-48 stipule que dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et que le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

*Article L. 234-49 (abrogé)**Article L. 234-56*

Dans son paragraphe 1^{er}, le nouvel article L. 234-56 stipule qu'en cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

Le paragraphe 1^{er} évoque aussi ce qu'il en est si les deux parents sollicitent un congé d'accueil et sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, respectivement si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Dans son paragraphe (2), le nouvel article L. 234-56 traite finalement du congé d'accueil si parmi les deux parents sollicitant un congé d'accueil, il ne se trouve qu'un seul adoptant salarié.

En clair, le nouvel article L. 234-56 introduit une disposition particulière pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Dans ce cas de figure, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans:

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
- à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.

Article II: Modification du Code de la sécurité sociale (modification du point 10) de l'article 240; modification de l'intitulé du livre IV; remplacement des articles 306, 307, 308 et 314)

Le PL 6935 modifie le Code de la sécurité sociale sur le point 10) de son article 240 et complète l'intitulé de son livre IV qui prend désormais la teneur suivante: „Prestations familiales et indemnité de congé parental“.

Sont également impactés par le PL 6935 les articles 306, 307 et 308 qui, à leur endroit, se voient chacun insérer un intitulé respectif, à savoir:

- l'intitulé „Bénéficiaires“ pour l'article 306,
- l'intitulé „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“ pour l'article 307,
- l'intitulé „Demande de l'indemnité“ pour l'article 308.

Quant à la nouvelle mouture de l'article 314 du Code de la sécurité sociale – et du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble –, il est stipulé dans celle-ci que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, celui-ci serait – à l'instar des prestations familiales – cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risquerait de poser de graves difficultés financières aux parents concernés.

Article 306

Dans son paragraphe 1^{er}, le nouvel article 306 stipule que pendant la durée du congé parental accordé, la perte de revenu professionnelle en découlant est compensée par un revenu de remplacement, qualifié d' „indemnité“, versé mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

Dans son paragraphe (2), le nouvel article 306 détaille les conditions auxquelles le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption.

Article 307

Dans les différents paragraphes (9 au total) du nouvel article 307, tout tourne autour:

- du calcul de l'indemnité – paragraphes 1^{er} et (2);
- de la taxation de l'indemnité (soumission aux charges fiscales et sociales) – paragraphe (3);
- de la continuation du paiement de l'indemnité en cas de maladie grave – paragraphe (4);
- de la suspension du paiement de l'indemnité pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité – paragraphe (5);
- de la prise en compte de l'indemnité en vue de la de la détermination des prestations dues au titre du revenu minimum garanti – paragraphe (6);
- de la restitution intégrale des mensualités déjà versées au titre de l'indemnité en cas de violation des articles y donnant droit – paragraphe (9);

Article 308

Dans les différents paragraphes (5 au total) du nouvel article 308, il est question de toutes les modalités, formalités et pièces qu'il s'agira de produire en vue de pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité.

Article 314

Comme spécifié déjà ci-haut, le nouvel article 314 traite de la mise en gage et de la saisie de l'indemnité de congé parental qui, constituant un revenu de remplacement, est donc à traiter comme tel.

Article III: Modification de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (modification de l'article 1^{er})

L'article III du PL 6935 traite de la modification de l'article 1^{er} de la loi relative au congé d'accueil.

Article IV: Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (modification des articles 11 et 95a)

L'article IV du PL 6935 traite de la modification de deux articles de la loi concernant l'impôt sur le revenu.

Article V: Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (remplacement des articles 29bis, 29ter, 29quater, 29quinquies et 29sexies; abrogation de l'article 29septies)

L'article V du PL 6935 prévoit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, des modifications aux articles 29bis à 29septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires d'Etat, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par **l'article I du PL 6935**).

Article VI: Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (remplacement des articles 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies et 30sexies; abrogation de l'article 30septies)

L'article VI du PL 6935 prévoit dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, des modifications aux articles 30bis à 30septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires communaux, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par **l'article I du PL 6935**).

Article VII: Modification de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (point h) de l'article 4)

L'article VII du PL 6935 modifie le point h) de l'article 4 de la loi portant introduction d'un Code du travail.

Article VIII: Abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

L'article VIII du PL 6935 abroge les articles 1 à 6 de la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et traite des dispositions transitoires en vue de l'entrée en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

Article IX: Mise en vigueur de la loi

L'article IX du PL 6935 traite de la mise en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Famille et de l'intégration propose en sa majorité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante:

*

6935

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-43** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-45** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-46** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur parti-

culièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

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

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le 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 des 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre

recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

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

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

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.“

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.“

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental.“

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental“

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29*bis* à 29*sexies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis* à 30*sexies* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par „indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

- a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 4), 5) ou 10);
- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;
- c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

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

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

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“

6° L'article 307 est remplacé comme suit:

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à

l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.“

9° L'article 314 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„**Art. 314.** Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé est modifié comme suit:

„**Art. 1^{er}.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonction-

naires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

„1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“ “

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

Les articles 29*bis* à 29*septies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29*bis*.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7,

L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la

demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n’est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d’absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l’agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n’est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d’un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu’après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l’expiration de celui-ci, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d’accueil d’un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d’accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l’un des parents est alors reporté

de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)⁶⁶

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;

2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30^{sexies}.

Art. 30^{quinquies}. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30^{sexies}.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;

– en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

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

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30septies. (abrogé)⁴⁴

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Art. VIII. 1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, 29^{quater}, paragraphe 2, et 29^{quinquies}, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles 30^{quater}, paragraphe 2, et 30^{quinquies}, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Luxembourg, le 6 octobre 2016

Le Président-Rapporteur,
Gilles BAUM

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935/09A

N° 6935^{9A}

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

CORRIGENDUM

(10.10.2016)

Ce document annule et remplace le document parlementaire n° 6935⁹.

*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE
ET DE L'INTEGRATION**

(6.10.2016)

La Commission se compose de M. Gilles BAUM, Président-Rapporteur; Mmes Sylvie ANDRICH-DUVAL, Taina BOFFERDING, Tess BURTON, M. Max HAHN, Mmes Martine HANSEN, Cécile HEMMEN, Françoise HETTO-GAASCH, MM. Fernand KARTHEISER, Claude LAMBERTY, Mme Martine MERGEN, MM. Marc SPAUTZ et Roberto TRAVERSINI, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi n° 6935 (PL 6935) a été déposé à la Chambre des Députés le 15 janvier 2016 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Le 15 février 2016, à l'occasion de la présentation du PL 6935 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration aux membres de la commission parlementaire, Monsieur Gilles Baum, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, fut désigné comme rapporteur dudit projet.

Le 16 mars 2016 a vu la Chambre des Salariés aviser le PL 6935. Ce fut au tour de la Chambre de Commerce et du Conseil National des Femmes du Luxembourg de faire de même les 11 respectivement 18 avril 2016. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics avisa le PL 6935 le 19 avril et la Chambre des Métiers le 29 avril 2016. Finalement, le Conseil d'Etat rendit son avis relatif audit projet de loi en date du 5 juillet 2016.

Dans ses réunions des 11 et 15 juillet 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration a examiné les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat relatifs au PL 6935.

Le 19 juillet 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration adoptèrent 23 amendements qui furent envoyés en date du 29 juillet au Conseil d'Etat pour avis complémentaire. A cette occasion, la commission procéda également à un changement au niveau de l'intitulé du PL 6935, étant donné que l'intitulé de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil s'était révélé être inexact.

Pour redresser une erreur au niveau d'un article du Code du travail, la commission envoya, en date du 18 août 2016, une nouvelle version du texte coordonné en relation avec le PL 6935 au Conseil d'Etat.

Le 12 septembre 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration réunis se font présenter 5 amendements au PL 6935 par le groupe parlementaire CSV, dont:

- les trois premiers concernent des modifications dans la flexibilisation du congé parental, aussi bien pour les salariés que pour les fonctionnaires d'Etat et communaux,
- le quatrième traite des indemnités de congé parental, et
- le cinquième traite du montant de ces indemnités.

Deux jours plus tard, le 14 septembre, après mûre réflexion, la Commission de la Famille et de l'Intégration décide de ne pas user de ces amendements dans le projet de texte – à l'issue d'un vote en commission parlementaire, les amendements sont rejetés par 7 voix contre 6 –, mais d'en tenir compte sous la forme d'une motion soumise au vote des parlementaires, le jour où ils se prononceront sur le PL 6935 en séance publique.

Le 27 septembre 2016, le Conseil d'Etat a avisé, par le biais d'un avis complémentaire, les amendements parlementaires élaborés par la commission.

Aux fins d'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 27 septembre 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration s'est réunie le 3 octobre dernier. A cette occasion, toutes les propositions du Conseil d'Etat, contenues dans son avis complémentaire, furent approuvées par la commission dont les membres adoptèrent en fin de compte, en date du 6 octobre 2016, le présent rapport.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sous rubrique a pour objet la modification des dispositions légales relatives au congé parental, un droit individuel non transférable offrant à chacun des deux parents la possibilité pendant une période déterminée de s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l'issue du congé parental.

Les dispositions telles que prévues dans le présent projet de loi ont comme objectif de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents, d'augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l'égalité des chances et finalement d'augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. Pour atteindre ces objectifs, la réforme prévoit une augmentation

de l'indemnité en fonction du revenu, une flexibilisation des périodes de congé ainsi que d'autres changements au niveau des conditions liées du congé parental.

*

III. CONSIDERATIONS GENERALES

Bref historique et cadre législatif

Evolution du cadre législatif

Le droit au congé parental émane d'une initiative au niveau de l'Union Européenne et s'est, depuis son introduction, constamment développé et consolidé. Au cours des différentes modifications subies par le congé parental, la sécurité juridique s'est consolidée et les dispositions liées au droit au congé parental se sont étoffées au fur et à mesure.

Le congé parental a été introduit dans la législation luxembourgeoise en 1999 dans le cadre des mesures de transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats), ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

Le législateur de l'époque avait introduit des dispositions allant au-delà des clauses minimales prévues par la directive; la durée du congé parental pour s'occuper d'un enfant avait été étendue à 6 mois pour chaque parent alors que la directive prévoyait que le congé parental permette au parent „*de s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois [...]*“. De plus, aucune indemnisation n'était exigée par la directive. Notons qu'à côté du souci de promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes, le congé parental était appelé à servir une finalité de marché du travail. Ainsi, la possibilité de fractionner le congé parental fut écartée afin de favoriser le remplacement temporaire du bénéficiaire sur son poste de travail et de permettre d'embaucher des chômeurs sous contrats à durée déterminée.

Comme le prévoyait l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, une évaluation des dispositions a été effectuée en 2003. Bien que les effets en termes d'égalité des chances et dans l'intérêt de l'enfant aient été largement atteints, le marché de l'emploi n'a pas connu l'impact escompté.

Depuis son introduction en 1999, les dispositions législatives relatives au congé parental ont été modifiées à plusieurs reprises. Ainsi, en 2002, la prolongation forfaitaire en cas d'accouchement multiple fut remplacée par un congé parental de même durée pour chaque enfant et la priorité donnée à la mère, lorsque les deux parents demanderaient tous les deux le congé parental, fut abolie. En 2006, la transposition d'un premier paquet de mesures retenues dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 a notamment désindexé les prestations versées par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales ainsi que fixé l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale de 1.778,31 € par mois pour le congé parental à temps plein et de 889,15 € par mois pour le congé parental à temps partiel.

La même année, la loi du 22 décembre 2006 apporte toute une série de modifications afin de pallier les difficultés d'interprétation et d'application pratiques comme par exemple l'atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue, la définition de la durée de travail servant à la détermination du congé parental ou encore la prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du revenu minimum garanti et la proratisation de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique supprime la distinction dans le secteur privé entre les régimes d'ouvriers et d'employés et introduit un régime unique de salariés. En conséquence, les dispositions relatives à la loi modifiée du 12 février 1999 ont été adaptées et intégrées dans le livre IV, intitulé „*Prestations familiales*“, au niveau des articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

En 2010, l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope (successeur de l'UNICE), l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique

général) et des entreprises d'intérêt économique, est transposé en droit luxembourgeois par la loi du 19 juin 2013 et introduit trois modifications. La durée minimale d'un congé parental passe de trois à quatre mois. Ensuite, un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail du salarié pendant une durée déterminée peut faire l'objet d'une demande auprès de l'employeur. Ce dernier est tenu à examiner la demande. Rejetée, la réponse doit être motivée. Finalement, ont été prévues des sanctions civiles en cas de violation des obligations imposées par la loi sur le congé parental.

Prise en compte de la jurisprudence

Les nouvelles dispositions du présent projet de loi confirment la volonté du Gouvernement de moderniser la politique familiale. Cependant, certaines adaptations proviennent de différentes jurisprudences intervenues au cours des années passées et doivent être prises en compte. Ainsi, le projet de loi sous rubrique procède à un toilettage de texte en abolissant les dispositions se heurtant ou risquant de se heurter aux normes européennes.

Il s'agit de plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) et de la Cour de cassation luxembourgeoise qui rendent l'adaptation du droit luxembourgeois aux normes européennes nécessaire, notamment au règlement 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Les arrêts se rapportent au caractère un peu hybride du congé parental et de l'indemnité correspondante; bien que cette dernière soit destinée à compenser la perte du revenu à laquelle un parent doit faire face s'il quitte temporairement son emploi et lorsqu'il se décide de profiter de son droit, elle ne répond pas à tous les critères pour la qualifier de „revenu de remplacement“. Dans les arrêts Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12) du 19 septembre 2013, issus d'une question préjudicielle, la CJUE a finalement qualifié l'indemnité de prestation familiale. Cette qualification a entraîné de nombreuses questions au sujet des dispositions anti-cumul dans la législation sur le congé parental qui ne correspondent pas au traitement des prestations familiales, prévu par la réglementation européenne et donc à toute problématique de calcul des compléments différentiels. L'affaire Wiering (C-247-12) a renforcé cette problématique; l'arrêt de la Cour avait retenu que pour le calcul du différentiel les seules prestations „de même nature“ devraient être prises en compte.

Dans le cadre d'une procédure précontentieuse, la Commission européenne a estimé qu'un des articles de l'actuel Code du travail pourrait se heurter au droit individuel accordé à chaque travailleur tel que prévu par la directive 2010/18/UE concernant le congé parental. Le fait que la législation ne permet pas aux deux parents de prendre en même temps le congé parental à plein temps contredit la clause 2.1. de l'accord-cadre sur le congé parental qui institue le caractère individuel du droit au congé parental et qui ne peut plus être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent. En conséquence, et pour devancer toute procédure éventuelle en raison d'une violation des dispositions européennes, le présent projet de loi introduit la possibilité pour les deux parents d'opter en même temps pour le congé parental.

Changement de paradigme dans la politique familiale

Le programme gouvernemental pour la période de 2013 à 2018 annonçait une analyse et une éventuelle refonte du congé parental:

„Le système du congé parental, entré en vigueur le 1^{er} mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs: la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse, le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation.

Le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé social devront être évalués et, le cas échéant, revus dans le but de réduire les inégalités entre le secteur public et le secteur privé.

Dans le souci d'égalité entre femmes et hommes et afin de permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, des négociations seront entamées en vue d'analyser la possibilité d'un droit temporaire au travail à temps partiel.“

La réforme du congé parental est à inscrire dans un contexte plus large qui est celui de la modernisation de la politique familiale et sociale engagée par le Gouvernement actuel. Relevant d'un véritable changement de paradigme, une série de changements ont comme objectif de prendre en compte les réalités sociétales et d'offrir aux familles les meilleures conditions possibles. Citons dans ce contexte la mise en oeuvre du *Zukunftspak*, la loi sur la réforme des prestations familiales¹ ou encore les mesures comme la réforme du chèque-service accueil, l'éducation plurilingue de la petite enfance, la subvention loyer, la réforme fiscale, le mécanisme d'adaptation des prestations en espèces et en nature en faveur des enfants et l'adaptation des différents congés en faveur des familles. Dans le cas de la présente réforme, il s'agit d'offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir se vouer à l'éducation de leur enfant, tout en garantissant également le lien avec leurs activités professionnelles. Le congé parental fractionnable et l'indemnité devraient inciter plus de parents, surtout les pères, à bénéficier du congé parental grâce à des modèles permettant un congé plus „sur mesure“.

Dialogue et évaluation

Une analyse statistique des demandes de congé parental a été commanditée par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région en juin 2015. Jusqu'au mois de décembre 2014, 80.863 congés parentaux furent liquidés par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales. Ces chiffres proviennent d'un croisement de données stockées dans différentes bases de données et une certaine perte d'information est liée à l'imprécision quant aux éléments de carrière d'assurance ou de compositions familiales. Pourtant, de nettes tendances peuvent être tirées des tableaux ci-dessous qui transposent 65.007 unités:

Nombre de CP à mi-temps/plein temps

Femme	Mi-temps	15.423	Homme	Mi-temps	6.739
	Plein temps	49.253		Plein temps	9.448

Nombre de CP par catégorie d'âge

Femme	< 18 ans	2	Homme	< 18 ans	/
	18-24 ans	4.046		18-24 ans	304
	25-34 ans	46.545		25-34 ans	8.415
	35-39 ans	11.832		35-39 ans	4.705
	40 ans et +	2.251		40 ans et +	2.763

Nombre de CP par catégorie d'âge/à mi-temps/plein temps

Femme	< 18 ans	Mi-temps	2	Homme	< 18 ans	/	/
	18-24 ans	Mi-temps	476		18-24 ans	Mi-temps	41
		Plein temps	3.570		Plein temps	263	
25-34 ans	Mi-temps	11.070	25-34 ans	Mi-temps	2.988		
	Plein temps	35.475		Plein temps	5.427		
35-39 ans	Mi-temps	3.252	35-39 ans	Mi-temps	2.291		
	Plein temps	8.580		Plein temps	2.414		
> 40 ans	Mi-temps	625	> 40 ans	Mi-temps	1.419		
	Plein temps	1.626		Plein temps	1.344		

¹ Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. du Code de la sécurité sociale; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant.

Nombre de CP par enfant

Femme	Après l'enfant 1	1.834	Homme	Après l'enfant 1	2.450
	Après l'enfant 2	1.281		Après l'enfant 2	2.697
	Après l'enfant 3	226		Après l'enfant 3	514
	Après l'enfant 4	21		Après l'enfant 4	86
	Après l'enfant 5	3		Après l'enfant 5	11
	Pour l'enfant 1	31.985		Pour l'enfant 1	1.650
	Pour l'enfant 2	15.723		Pour l'enfant 2	3.096
	Pour l'enfant 3	2.138		Pour l'enfant 3	909
	Pour l'enfant 4	198		Pour l'enfant 4	137
	Pour l'enfant 5	19		Pour l'enfant 5	20
	Pour l'enfant 6	4		Pour l'enfant 6	2
	Pour l'enfant 7	2			
	Pour l'enfant 8	1			

Dans une optique de dialogue et de participation des acteurs concernés, la réforme a été discutée pendant plusieurs mois avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les associations concernées. En avril 2014, les organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs ont soumis des propositions de refonte du système actuel, notamment au sujet de la question d'une éventuelle flexibilisation du congé parental. Suite aux travaux de différents groupes de travail et d'une réunion du Gouvernement avec les partenaires sociaux le 24 avril 2015 faisant le point sur les travaux effectués par ces groupes, le Gouvernement a tranché pour un texte de compromis, dont les détails ont été présentés par la Ministre de la Famille lors d'une conférence de presse le 27 avril 2015.

En plus de ces consultations, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a effectué en février 2015 un sondage en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres. Réalisé sur un échantillon de 1.235 personnes auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans, parents d'un ou de plusieurs enfants, les aspects analysés ont été les suivants:

- la notoriété et le degré d'information sur l'existence du congé parental,
- les raisons de la prise ou non prise du congé parental,
- la disposition à prendre ou non le congé parental si la loi était réformée.

Le sondage montre que le congé parental constitue un dispositif bien connu (85% des personnes sondées, voire même 90% pour les 35-39 ans) ayant bénéficié équitablement aux deux parents. Parmi les réponses, 55% des femmes et 20% des hommes ont pris le congé parental pour leur premier enfant (6 mois ou 12 mois à temps partiel). Pour le deuxième enfant, les résultats sont de 48%, respectivement 19% et pour le troisième enfant de 39% et 12%.

Le sondage TNS Ilres a également mis en évidence les raisons pour lesquelles les parents décident de prendre le congé parental: il est bénéfique pour la relation parent-enfant ainsi que pour l'enfant lui-même. Toujours parmi les personnes interrogées, 42% des personnes regrettent le fait de ne pas avoir pris le congé parental. Les raisons indiquées de ne pas avoir recouru au congé parental furent principalement:

- d'ordre financier;
- liées à des motifs d'un manque de flexibilité.

Un dispositif plus flexible et une attitude plus favorable du patron auraient motivés 43% des personnes à prendre un congé parental. 57% y auraient eu recours dans tous les cas.

Tout en étant un élément de politique en faveur des familles, la réforme du congé parental se veut aussi positive pour les entreprises en donnant plus de flexibilité aux parents et aux employeurs de trouver une solution adaptée à leurs besoins. Les employeurs peuvent, ensemble avec le parent, choisir parmi un plus grand nombre de modèles qui correspondent mieux aux besoins des deux parents. Ce choix améliore la relation entre l'employeur et l'employé, ainsi que la motivation de l'employé.

Les principaux changements

au niveau des conditions du droit du travail pour avoir droit au congé parental

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental peut être pris est augmentée. Il passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption. Il y a lieu de préciser que le premier congé parental doit obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil, comme cela est déjà le cas sous l'actuel régime. Cette adaptation de l'âge correspond à un souci de cohérence entre, d'un côté, la politique familiale (l'âge de six ans correspond en principe à la fin du 1^{er} cycle de l'école fondamentale, et à la première majoration d'âge de l'allocation familiale) et, de l'autre, le domaine de la petite enfance et de la politique de continuation de l'offre dans les structures d'accueil et d'éducation des enfants. Pour les parents adoptant un enfant plus âgé, les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu les priver de leur droit et ont prévu une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil, ou si le congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date de jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant.

Les conditions relatives à la domiciliation et de résidence au pays ainsi que celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national n'ont pas été maintenues afin d'être en conformité avec les normes de droit européen. L'employeur ne doit plus avoir son siège au Luxembourg, seule compte l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant douze mois précédant immédiatement le début du congé parental. Finalement, il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil, ce qui est cohérent, étant donné que la garde alternée ou partagée est de plus en plus répandue (même si elle n'est pas encore ancrée dans le Code civil). Ainsi, il suffira à l'avenir que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé, sans pour autant contraindre ce dernier à le déclarer à son adresse.

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui est actuellement de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine. Cette diminution est également cohérente par rapport à l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du „Zukunftspak“. Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi. De plus, le nouveau congé parental bénéficiera justement aux nombreuses personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou femmes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à un congé parental à plein temps de quatre mois ou de six mois par enfant, sous réserve que tous les employeurs acquiescent.

au niveau des durées du congé parental

Aux modèles existants, qui sont de 6 mois à temps plein et de 12 mois à temps partiel, s'ajoute quatre nouveaux modèles. Ces modèles sont liés aux différents contrats de travail, et définis à l'article 234-44.

	<i>Durée de travail maximale</i>	<i>Durée de travail ≥ 20 et ≤ 40 hrs/semaine</i>	<i>Durée de travail ≥ 10 et ≤ 20 hrs/semaine</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois CP fractionné 1 jour par semaine pendant 20 mois CP fractionné 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	/

Une personne travaillant 40 heures par semaine auprès du même employeur a la possibilité de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts sur une période de vingt mois. Un demi-congé parental correspondra effectivement à une réduction de la tâche de 50% et non plus à une réduction de 20h/semaine par rapport à un contrat de travail à plein temps. Les nouvelles durées stipulées fractionnables, tout comme le congé parental à mi-temps, exigent un commun accord entre le salarié et l'employeur et sont à arrêter dans un plan de congé parental qui est à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Par contre, la forme du congé parental choisie et arrêtée ne peut plus être modifiée.

Si faute d'accord, aucun plan de congé parental ne peut être établi entre les deux parties, l'employeur est obligé d'en informer l'employé dans un délai de deux semaines à partir de la demande ainsi que de lui proposer au cours d'un entretien un plan de congé parental alternatif. Si l'alternative proposée par l'employeur est refusée, l'employé continuera à avoir droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois. Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité.

Reste inchangée l'obligation que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil. Le droit au premier congé parental se perd lorsqu'il n'est pas pris à ce moment défini. Il existe une dérogation pour les parents monoparentaux; si le droit au congé de maternité ou au congé d'accueil n'est pas ouvert ou ne peut pas être pris, un parent a la possibilité de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Le deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental. Comme il s'agit d'un droit individuel, il ne peut pas être transféré. Par contre, il sera dorénavant possible que les deux congés parentaux soient pris pendant la même période. Tout comme pour le premier congé parental, l'employeur est obligé d'accorder la demande pour la durée de quatre ou six mois. Les autres modèles doivent faire l'objet d'un plan de congé parental dûment arrêté et signé par les deux parties. Comme la possibilité a été introduite que les deux congés parentaux puissent être pris en même temps, le délai de notification à l'employeur a dû être réduit de six mois à quatre mois. Ceci pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité, de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Maintenir un délai de 6 mois aurait entraîné une introduction de demande à un stade encore précoce de la grossesse.

Dans le cadre du deuxième congé parental, l'employeur peut exceptionnellement reporter le début à une date ultérieure dans des conditions et pour des raisons spécifiées par la loi (Art. 234-46). Par exemple: lorsqu'une proportion significative d'une entreprise demande le congé parental simultanément et que ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ou, lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature

saisonnaire. La décision du report doit être notifiée à la personne par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

Pendant tout le congé parental, le parent est protégé contre un licenciement. A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

Avec la réforme, il devient possible pour l'employé de résilier son contrat de travail pour le premier jour de reprise du travail, donc dans les délais légaux de préavis. Actuellement, la personne doit reprendre le travail pendant un jour pour pouvoir démissionner.

au niveau de l'indemnisation du congé parental

Les sondages effectués en vue de la présente réforme ont clairement fait ressortir que l'indemnité actuelle constitue un réel frein à la décision des parents. Ce phénomène est d'autant plus accentué en fonction du salaire: plus le salaire est élevé, et donc la perte en cas de congé parental plus conséquente, moins la personne sera encline à vouloir bénéficier de son droit au congé parental. Ainsi, pour atteindre les objectifs fixés dans le programme gouvernemental, le volet de l'indemnité a été un élément clé pour les auteurs de la réforme. Dorénavant, l'indemnité forfaitaire sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental avec un plafond maximal. En introduisant un réel revenu de remplacement, le Gouvernement suit l'avis du Conseil d'Etat du 30 avril 2004. Cette approche vise également à permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue.

En combinaison avec la possibilité d'opter pour un congé parental fractionné, qui offre la possibilité de réduire l'activité professionnelle de 20%, la réforme introduit un modèle pour lequel la baisse du revenu du ménage s'avère beaucoup moins importante que pour un congé parental à temps partiel ou à temps plein. Du fait que le revenu disponible du ménage augmente, le Gouvernement espère „un effet de cascades positif pour les femmes“. A savoir si les pères assument davantage leur responsabilité dans l'éducation des enfants, il serait plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner à leur emploi et de maintenir ainsi le même niveau de salaire.

Le revenu de remplacement sera calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental. Le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu. Le paiement incombera cependant à la Caisse pour l'avenir des enfants. Le montant du revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1.922,96 € ce qui correspond au salaire social minimum non qualifié, et une limite supérieure de 3.204,93 € ce qui correspond au salaire social minimum augmenté de deux tiers. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps de **cent** soixante-treize heures par mois. L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Constituant un revenu de remplacement, l'indemnité ne peut plus être qualifiée de prestation familiale, ce qui met fin à l'interminable problématique de la détermination de prestations à prendre en compte pour le calcul d'un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d'une prestation de même nature par enfant.

Le projet de loi prévoit que les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après l'entrée en vigueur de la loi. Par contre, pour les demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur de celle-ci, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse.

*

IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Chambre des salariés (CSL) – avis du 17 mars 2016

De façon générale, la Chambre des salariés (CSL) accueille favorablement la réforme, abstraction faite de quelques redressements à opérer.

La CSL approuve les souplesses apportées par le projet de loi, à savoir le fait que les deux parents puissent prendre leur congé parental à la même période et le fait que le congé parental ne doit plus être pris en entier et en une seule fois.

La CSL approuve l'augmentation des limites d'âge des enfants et demande si cette extension jusqu'à 12 ans ne pourrait pas être généralisée, p.ex. si un enfant déjà plus âgé présente un besoin particulier en termes d'encadrement.

La CSL approuve encore que le projet de réforme supprime la condition relative au versement des allocations familiales, la condition de résidence au domicile du parent (contraire à loi UE) et celle relative à la cohabitation avec le parent. Pour la CSL, ces allègements vont dans le sens où de plus en plus de parents séparés doivent se partager la responsabilité de leurs enfants.

N'est pas claire, d'après la CSL, la disposition de l'article L. 234-43 (1) ouvrant le droit au congé parental aux personnes qui sont affiliées pendant dix heures. Seul le commentaire et le tableau permettent d'éclaircir cette disposition. La CSL s'oppose à ce que les personnes qui cumulent plusieurs emplois auprès de plusieurs employeurs ne puissent prendre que le congé parental à temps plein. Pour la CSL, les dispositions relatives aux apprentis devraient ressortir plus clairement dans le projet de loi.

La CSL soulève la question de l'affiliation au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental. Cette condition touche les parents frontaliers qui viennent travailler au Luxembourg après la naissance de leur enfant et les travailleurs immigrés. La CSL demande en outre qu'il soit réfléchi à un régime spécifique adapté aux travailleurs intérimaires. Elle s'interroge sur le choix des 20 mois pour le congé parental fractionné (qui correspond à plus ou moins 4 mois de congé parental à temps plein). Elle estime également que la réforme sera mise en échec en raison de l'obligation de devoir demander l'accord de l'employeur pour le congé parental fractionné et celui à temps partiel. Elle demande un droit pour l'employé à toutes les formes de congé parental et plaide pour que le parent puisse changer de forme de congé parental à tout moment.

Par ailleurs, la CSL demande à flexibiliser encore davantage le congé parental en permettant aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans et demande ainsi de supprimer les notions de premier congé parental et deuxième congé parental. La CSL demande encore la réintroduction de la disposition relative au congé parental non indemnisé de quatre mois et un début de la protection contre le licenciement à la date de la demande du congé parental.

La CSL approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement.

Chambre de commerce (CC) – avis du 11 avril 2016

En général, la CC donne une appréciation plutôt défavorable au projet sous rubrique. Elle estime de manière générale que le projet va rendre la gestion du personnel plus complexe et créer des charges tant au niveau des entreprises qu'au niveau du budget de l'Etat. La CC demande de revoir le seuil de 10 heures de travail hebdomadaire à 16 heures tel que cela est prévu dans le Code du travail (deux jours de travail). La CC revendique encore la suppression de l'interdiction de licenciement avec préavis pendant le congé parental. Elle regrette en outre que l'analyse de l'impact financier de la réforme ne se soit pas faite de manière plus poussée. Elle ne souhaite pas d'augmentation de la limite d'âge des enfants et demande à ce que la condition que la moitié du congé parental soit prise avant l'âge limite de l'enfant soit maintenue (car elle allonge encore plus la durée du congé parental, notamment en cas de congé parental fractionné).

Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) – avis du 19 avril 2016

La CHFEP se prononce dans son avis uniquement sur les modifications du projet de loi touchant les fonctionnaires et employés de l'Etat. La CHFEP s'interroge sur la raison de l'introduction d'un congé parental de quatre mois et estime que le congé parental fractionné doit être étendu à une période de trente mois.

La CHFEP s'oppose à la restriction que le congé parental fractionné ne soit réservé qu'aux agents engagés à temps plein.

Le CHFEP s'interroge aussi sur l'introduction d'un réel droit à un congé parental individuel pour chaque parent; pour la CHFEP, le fait d'obliger un parent de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité/d'accueil y est contraire et la chambre plaide pour un assouplissement de façon à ce que les deux parents puissent prendre leur congé parental indépendamment de la situation professionnelle de l'un d'entre eux. Cette dérogation existe déjà pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant et cette situation s'accroîtra en cas d'introduction de la garde alternée au Luxembourg. Par conséquent, il ne faudrait plus faire référence au premier et au deuxième congé parental.

La CHFEP approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement, mais regrette le fait que l'indemnité soit plafonnée. Dans ce sens, la chambre critique le fait que le chef d'administration doit donner son accord au congé parental à temps partiel ou fractionné. Elle craint que de nombreux parents, ne pouvant se permettre de voir leurs revenus diminuer, renoncent tout simplement au congé parental si le chef d'administration ne marque pas son accord à une forme à temps partiel ou fractionnée.

Chambre des métiers (CM) – avis du 29 avril 2016

La CM considère comme excessive l'augmentation de l'âge de l'enfant à 6 respectivement 12 ans et propose une diminution à 4 ans (sauf pour les enfants adoptifs). Elle demande également à maintenir que la moitié du congé parental soit consommée avant que l'enfant n'ait atteint l'âge limite tel qu'en vigueur actuellement. La CM accueille de manière favorable la disposition que l'enfant soit élevé dans le foyer pendant la durée du congé parental et estime cette mesure positive pour les parents séparés.

La CM demande ensuite une élévation du seuil minimum à 16 heures par analogie au Code du travail et au Code de la sécurité sociale.

La CM plaide ensuite pour une interdiction des 2 parents de prendre simultanément le congé parental s'ils travaillent auprès du même employeur. De manière générale, la CM craint une désorganisation de l'entreprise en cas de congé parental fractionné et regrette qu'aucune mesure ne soit prévue pour faciliter la charge de l'employeur. La chambre demande ainsi de limiter le congé parental fractionné au 2e congé parental, étant donné qu'elle craint qu'il soit difficile de compenser efficacement les absences pour congé parental. La CM plaide en faveur du maintien de l'accord de l'employeur pour les formes de congé parental à temps partiel ou fractionné, mais sans devoir motiver le refus/proposer un plan de congé parental alternatif.

La CM demande à ce que l'interdiction de licenciement soit limitée au congé parental à temps plein de 6 mois. Elle demande encore que l'apprenti ait également droit au congé parental de 4 mois.

La CM approuve le passage vers un revenu de remplacement mais regrette que le calcul de l'impact financier de la réforme n'ait pas été mené de manière plus poussée.

La chambre professionnelle regrette que la flexibilisation du congé parental n'ait pas été liée à une flexibilisation de l'organisation du temps de travail.

Conseil national des femmes (CNFL) – avis du 18 décembre 2015

Le CNFL plaide pour la poursuite des discussions préconisant des mesures concrètes visant l'égalité hommes-femmes et salue l'approche consistant à permettre aux salariés de garder un lien avec leur travail.

Le CNFL apprécie l'augmentation de l'âge limite des enfants et se demande si la limite d'âge ne pourrait pas être unifiée à 12 ans pour tous les enfants; il apprécie aussi que le projet tienne compte de la situation des parents séparés.

Le CNFL soutient la baisse du seuil à 10 heures afin de pouvoir prétendre au congé parental; cette baisse du seuil est favorable aux personnes engagées dans des ménages privés. Le conseil approuve le congé parental fractionné, mais ne conçoit pas qu'il y va d'une réduction du congé parental sur 4 mois. Est également soulevé la problématique de déterminer le premier congé parental et le deuxième congé parental si les 2 parents peuvent prendre le congé parental simultanément.

Le CNFL s'interroge si la question de la transférabilité du congé parental ne pourrait pas être assouplie en cas de décès d'un parent.

Suivant le CNFL, la protection contre le licenciement devrait débiter à la date de la demande du congé parental. Le conseil salue l'introduction d'un revenu de remplacement.

*

V. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Avis du 5 juillet 2016

Le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur les nouvelles dispositions relatives aux modèles de congé parental ou d'indemnisation. Il rejoint la Chambre de commerce au niveau de la critique tenant à la lisibilité du texte. Ainsi, la Haute Corporation propose toute une série d'adaptations terminologiques et des précisions. Son avis contient deux oppositions formelles qu'elle devrait prononcer en cas de maintien:

- 1) à l'endroit de l'article L. 234-45 (1), le Conseil d'Etat demande que le projet de loi précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même. Il propose de revenir sur la disposition actuelle qui prévoit que la priorité soit donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique;
- 2) au même article, l'alinéa 2 prévoit une dérogation pour le parent monoparental, dont la formulation est reprise des dispositions actuelles. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement et avance qu'avec l'introduction de la différence entre un premier congé et un deuxième congé parental, cette disposition devenait „inintelligible dans son libellé actuel“ et était dès lors „source d'insécurité juridique“. Il propose une nouvelle formulation de l'alinéa en question.

Avis complémentaire du 27 septembre 2016

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se prononce sur une série d'amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration le 19 juillet 2016. L'avis porte sur le texte cordonné du 18 août 2016 dans lequel une erreur de libellé fut redressée. Les 23 amendements ne donnent lieu à aucune observation de sa part.

La Haute Corporation remarque cependant que, suite à l'amendement de l'article L. 234-43, l'article 29*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ainsi que l'article 30*bis* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux doivent être précisés du bout de phrase „au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption“.

Sous peine d'opposition formelle et pour assurer l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat demande à ce que les références aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, soient complétées par la mention du Code du travail et que soient insérés dans le texte les renvois aux articles 29*quater*, paragraphe 2, et 29*quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'aux articles 30*quater*, paragraphe 2, et 30*quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux. En effet, ces articles des deux lois en question contiennent des dispositions similaires aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail.

*

VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Observation liminaire

Le commentaire des articles se limite aux points essentiels du projet de loi tel qu'il a été déposé à la Chambre des Députés par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration et adapté à la suite des avis du Conseil d'Etat (avis du 5 juillet 2016 et avis complémentaire du 27 septembre 2016). Pour l'analyse détaillée, il est renvoyé au commentaire des articles accompagnant le texte du projet de loi tel que déposé.

Intitulé

Le projet de loi, tel que déposé le 15 janvier 2016 à la Chambre des Députés, a vu son intitulé changer pour:

- tenir compte de l'intitulé exact de la loi modifiée du 14 mars 1988 („loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé“ au lieu de „loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil“),
- bien indiquer la modification de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales par l'article VIII, point 1° du PL 6935, qui, en ce faisant, abroge les articles 1 à 6 de ladite loi (dès lors, il y a lieu de mentionner cette loi à l'endroit de l'intitulé du PL 6935 en tant point 7).

Structure du projet de loi

Le PL 6935 se propose de réformer la législation sur le congé parental en procédant à:

- une modification d'un certain nombre d'articles du Code du travail (**article I du PL 6935**),
- une modification d'un certain nombre d'articles du Code de la sécurité sociale (article II du **PL 6935**),
- la modification d'un article de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (**article III du PL 6935**),
- la modification de deux articles de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (**article IV du PL 6935**),
- une modification d'un certain nombre d'articles de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (**article V du PL 6935**),
- une modification d'un certain nombre d'articles de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (**article VI du PL 6935**),
- la modification d'un article de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (**article VII du PL 6935**),
- l'abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales (**article VIII du PL 6935**).

Article I: Modification du Code du travail (remplacement des articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46, L. 234-47, L. 234-48 et L. 234-56; abrogation de l'article L. 234-49)

Le PL 6935 modifie le Code du travail sur les points suivants:

Article L. 234-43

Cet article modifie l'ancien article L. 234-43 du Code du travail qui avait institué le congé parental au profit des travailleurs salariés. Selon le nouveau texte de son paragraphe 1^{er}, peut prétendre au congé parental tout parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant à adopter et ceci sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, ou est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale. Il doit par ailleurs être détenteur de „ce contrat de travail“ pendant toute la durée du congé parental. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle et élever son enfant dans son foyer.

Par rapport à l'ancien texte en vigueur, les conditions d'obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf:

- celle relative à la domiciliation et de résidence au pays,
- tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail sur le territoire national.

Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg.

Témoignant de la volonté des auteurs du PL 6935 d'adapter la nouvelle législation du congé parental à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui – nombreuses sont en effet les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs –, la condition d'avoir été occupée pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ramenée à seulement dix heures par semaine.

Le 2e paragraphe du nouvel article L. 234-43 spécifie que la condition d'affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Sont également prises en considération la période d'affiliation au titre:

- d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi, et
- d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation.

Tel que le demandait le Conseil d'Etat dans son avis relatif au PL 6935, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées par l'indication de leurs références légales.

Article L. 234-44

Le texte de cet article, destiné à remplacer l'article L. 234-44 du Code du travail actuellement en vigueur, spécifie dans son paragraphe 1^{er}, que le congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois) constitue un droit pour toute personne affiliée au moins pendant 10 heures/semaine même si elle est affiliée auprès de plusieurs patrons.

Le paragraphe (2) du nouveau texte introduit la forme du congé parental fractionné dans le droit national. Le congé parental fractionné ne peut être pris que si l'on dispose d'un seul contrat de travail de 40 heures/semaine auprès d'un même employeur.

Le congé parental fractionné peut revêtir les formes suivantes:

- réduction de l'activité à raison de 20% par semaine sur une période de 20 mois,
- respectivement 4 mois pris isolément sur une période maximale de 20 mois.

Ces modalités exigent cependant un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande de congé parental auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental.

L'employeur – comme par le passé – est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié a ainsi le droit à un entretien avec son employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé.

Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est-à-dire si in fine l'employeur refuse un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, celui-ci aura néanmoins l'obligation de soumettre une proposition alternative à son employé.

Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de 4 ou de 6 mois.

Au prisme de ce qui précède, l'intention déclarée des auteurs du PL 6935 devient claire: permettre aux deux parents de passer plus de temps avec leur(s) enfant(s) sans pour autant devoir renoncer à leur emploi.

Il en résulte une réelle flexibilité pour les 2 parents qui vaut autant pour le „premier congé parental“ que pour le „deuxième congé parental“.

Chacun d'entre eux peut ainsi opter pour:

- l'„ancien“ congé parental (6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel), ou
- le „nouveau“ congé parental (4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel).

En l'occurrence, une nouveauté induite par le présent projet de loi (PL 6935) est constituée par le fait que les 2 parents peuvent opter en même temps (au même moment) pour un congé parental, ce qui

n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela s'avère donc particulièrement pertinent pour les couples qui optent pour une des formes flexibles du congé parental, mais sera également possible si les deux parents décident de prendre conjointement le congé parental à plein temps.

Les paragraphes (3) et (4) du nouveau texte déterminent le congé parental à prendre dans les cas où le parent bénéficiaire est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail:

- est égale ou supérieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*,
- respectivement est inférieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*.

Par ailleurs, il est également spécifié à quel type de congé parental a droit un parent en cas de pluralité de contrats de travail.

Au paragraphe (6) du nouveau texte, il est spécifié que le détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental de 4 ou 6 mois par enfant, tout comme son paragraphe (7) stipule qu'en cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

Article L. 234-45

Le nouvel article L. 234-45 introduit dans son paragraphe 1^{er} la notion de „premier congé parental“. Ce premier congé parental doit être pris par l'un ou l'autre des parents, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Une dérogation est prévue pour le parent monoparental.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, il est également spécifié dans le paragraphe 1^{er} du nouvel article L. 234-45 à partir de quelle date un congé parental doit être pris en cas d'accouchement ou en cas d'adoption.

Finalement, la possibilité que deux parents, demandant simultanément un congé parental, mais ne sachant pas lequel des deux devrait prendre le „premier congé parental“ respectivement le „deuxième congé parental“, est entrevue: à défaut de commun accord, le premier congé parental reviendra à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Le paragraphe (2) du nouvel article L. 234-45 détaille les formalités à effectuer vis-à-vis de son employeur par le parent qui entend exercer son droit au „premier congé parental“ soit en cas d'accouchement soit en cas d'adoption.

Finalement, le paragraphe (3) du nouvel article L. 234-45 stipule que l'employeur est tenu d'accorder le „premier congé parental“ à plein temps demandé et entretient le cas de figure où l'employeur peut y déroger.

Article L. 234-46

Le nouvel article L. 234-46 traite pour l'essentiel du „deuxième congé parental“ et stipule que son début doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

A défaut d'être pris, le „premier congé parental“ échoit et il reste le „deuxième congé parental“ qui peut être pris par l'un des parents. A l'instar du „premier congé parental“, le „deuxième congé parental“ constitue un droit, mais l'employeur doit être consulté par l'employé quant à la date à laquelle il pourra être pris, sachant qu'il peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Dans le cadre du „deuxième congé parental“, l'employeur peut demander un report du début du congé selon les formes et délais qui existent déjà dans la législation actuelle. Les conditions dans lesquelles et les raisons pour lesquelles le congé sollicité peut être reporté sont détaillées au paragraphe (3) du nouvel article L. 234-46.

D'autres cas de figure (cas où un report est ou non possible) sont encore envisagés au paragraphe (4) du nouvel article L. 234-46, de même que la saisie de l'Inspection du travail et des mines et, le cas échéant, la requête devant la juridiction du travail dans le cas où le motif d'un report ne serait pas justifié.

Article L. 234-47

Les deux premiers paragraphes du nouvel article L. 234-47 traitent des attributs du congé parental, à savoir que:

- le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants – paragraphe (1),
- le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent – paragraphe (2).

Dans les 12 paragraphes qui suivent, le nouvel article L. 234-47 traite d'événements, de cas de figure et d'autres éléments pouvant se produire en relation avec une demande de congé parental accordé par l'employeur, à savoir:

- la fin d'un congé parental à la suite du décès de l'enfant ayant fait l'objet de la demande ou du rejet de la demande d'adoption de l'enfant ayant fait l'objet de la demande – paragraphe (3),
- le remplacement, par l'employeur, du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (3),
- le décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *le décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (4),
- la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé parental à plein temps, respectivement la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné ainsi que la prolongation de la durée de la formation professionnelle de base et celle de la formation professionnelle initiale pendant le contrat d'apprentissage en fonction du congé parental accordé – paragraphe (5),
- l'interruption d'un congé parental à la suite d'une grossesse ou de l'accueil d'un enfant et les conséquences qui s'en suivent – paragraphe (6),
- le fait que le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation et que le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux – paragraphe (7),
- le fait qu'à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail et les conséquences qui peuvent en découler si l'employeur viole cette disposition – paragraphe (8),
- le fait que pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent – paragraphe (9),
- le fait que les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production – paragraphe (10),
- le fait que 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, la violation de ce qui précède pouvant donner droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail – paragraphe (11),
- le fait que la période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental – paragraphe (12),
- le fait qu'à l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13 du Code du travail – paragraphe (13),
- que tout ce qui précède ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié – paragraphe (14).

Article L. 234-48

Le nouvel article L. 234-48 stipule que dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et que le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

*Article L. 234-49 (abrogé)**Article L. 234-56*

Dans son paragraphe 1^{er}, le nouvel article L. 234-56 stipule qu'en cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

Le paragraphe 1^{er} évoque aussi ce qu'il en est si les deux parents sollicitent un congé d'accueil et sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, respectivement si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Dans son paragraphe (2), le nouvel article L. 234-56 traite finalement du congé d'accueil si parmi les deux parents sollicitant un congé d'accueil, il ne se trouve qu'un seul adoptant salarié.

En clair, le nouvel article L. 234-56 introduit une disposition particulière pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Dans ce cas de figure, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans:

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
- à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.

Article II: Modification du Code de la sécurité sociale (modification du point 10) de l'article 240; modification de l'intitulé du livre IV; remplacement des articles 306, 307, 308 et 314)

Le PL 6935 modifie le Code de la sécurité sociale sur le point 10) de son article 240 et complète l'intitulé de son livre IV qui prend désormais la teneur suivante: „Prestations familiales et indemnité de congé parental“.

Sont également impactés par le PL 6935 les articles 306, 307 et 308 qui, à leur endroit, se voient chacun insérer un intitulé respectif, à savoir:

- l'intitulé „Bénéficiaires“ pour l'article 306,
- l'intitulé „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“ pour l'article 307,
- l'intitulé „Demande de l'indemnité“ pour l'article 308.

Quant à la nouvelle mouture de l'article 314 du Code de la sécurité sociale – et du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble –, il est stipulé dans celle-ci que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, celui-ci serait – à l'instar des prestations familiales – cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risquerait de poser de graves difficultés financières aux parents concernés.

Article 306

Dans son paragraphe 1^{er}, le nouvel article 306 stipule que pendant la durée du congé parental accordé, la perte de revenu professionnelle en découlant est compensée par un revenu de remplacement, qualifié d' „indemnité“, versé mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

Dans son paragraphe (2), le nouvel article 306 détaille les conditions auxquelles le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption.

Article 307

Dans les différents paragraphes (9 au total) du nouvel article 307, tout tourne autour:

- du calcul de l'indemnité – paragraphes 1^{er} et (2);
- de la taxation de l'indemnité (soumission aux charges fiscales et sociales) – paragraphe (3);
- de la continuation du paiement de l'indemnité en cas de maladie grave – paragraphe (4);
- de la suspension du paiement de l'indemnité pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité – paragraphe (5);
- de la prise en compte de l'indemnité en vue de la de la détermination des prestations dues au titre du revenu minimum garanti – paragraphe (6);
- de la restitution intégrale des mensualités déjà versées au titre de l'indemnité en cas de violation des articles y donnant droit – paragraphe (9);

Article 308

Dans les différents paragraphes (5 au total) du nouvel article 308, il est question de toutes les modalités, formalités et pièces qu'il s'agira de produire en vue de pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité.

Article 314

Comme spécifié déjà ci-haut, le nouvel article 314 traite de la mise en gage et de la saisie de l'indemnité de congé parental qui, constituant un revenu de remplacement, est donc à traiter comme tel.

Article III: Modification de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (modification de l'article 1^{er})

L'article III du PL 6935 traite de la modification de l'article 1^{er} de la loi relative au congé d'accueil.

Article IV: Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (modification des articles 11 et 95a)

L'article IV du PL 6935 traite de la modification de deux articles de la loi concernant l'impôt sur le revenu.

Article V: Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (remplacement des articles 29bis, 29ter, 29quater, 29quinquies et 29sexies; abrogation de l'article 29septies)

L'article V du PL 6935 prévoit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, des modifications aux articles 29bis à 29septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires d'Etat, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par l'article I du PL 6935).

Article VI: Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (remplacement des articles 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies et 30sexies; abrogation de l'article 30septies)

L'article VI du PL 6935 prévoit dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, des modifications aux articles 30bis à 30septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires communaux, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par **l'article I du PL 6935**).

Article VII: Modification de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (point h) de l'article 4)

L'article VII du PL 6935 modifie le point h) de l'article 4 de la loi portant introduction d'un Code du travail.

Article VIII: Abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

L'article VIII du PL 6935 abroge les articles 1 à 6 de la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et traite des dispositions transitoires en vue de l'entrée en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

Article IX: Mise en vigueur de la loi

L'article IX du PL 6935 traite de la mise en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Famille et de l'intégration propose en sa majorité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante:

*

6935

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-43** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. L. 234-45 (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-46** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur parti-

culièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

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

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le 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 des 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre

recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

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

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

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.“

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.“

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental.“

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental“

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29*bis* à 29*sexies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis* à 30*sexies* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par „indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

- a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 4), 5) ou 10);
- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;
- c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

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

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

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“

6° L'article 307 est remplacé comme suit:

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à

l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.“

9° L'article 314 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„**Art. 314.** Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé est modifié comme suit:

„**Art. 1^{er}.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonction-

naires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

„1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“ “

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

Les articles 29*bis* à 29*septies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29*bis*.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7,

L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la

demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu’une proportion significative d’un département ou d’une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l’organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d’une pénurie de main-d’oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l’agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l’administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n’est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d’absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l’agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n’est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d’un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu’après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l’expiration de celui-ci, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d’accueil d’un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d’accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l’un des parents est alors reporté

de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)⁶⁶

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;

2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30^{sexies}.

Art. 30^{quinquies}. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé „deuxième congé parental“ doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30^{sexies}.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;

– en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

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

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30septies. (abrogé)⁴⁴

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

Art. VIII. 1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, *29quater*, paragraphe 2, et *29quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles *30quater*, paragraphe 2, et *30quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Luxembourg, le 6 octobre 2016

Le Président-Rapporteur,
Gilles BAUM

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6935

Date: 11/10/2016 16:56:56	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6935 Congé parental	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 6935	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	37	23	0	60
Procuration:	0	0	0	0
Total:	37	23	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	

CSV					
Mme Adehm Diane	Abst.		Mme Andrich-Duval Sylvie	Abst.	
Mme Arendt Nancy	Abst.		M. Eicher Emile	Abst.	
M. Eischen Félix	Abst.	(M. Mosar Laurent)	M. Gloden Léon	Abst.	
M. Halsdorf Jean-Marie	Abst.		Mme Hansen Martine	Abst.	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Abst.		M. Kaes Aly	Abst.	
M. Lies Marc	Abst.		Mme Mergen Martine	Abst.	
M. Meyers Paul-Henri	Abst.		Mme Modert Octavie	Abst.	
M. Mosar Laurent	Abst.		M. Oberweis Marcel	Abst.	
M. Roth Gilles	Abst.		M. Schank Marco	Abst.	
M. Spautz Marc	Abst.		M. Wilmes Serge	Abst.	
M. Wiseler Claude	Abst.		M. Wolter Michel	Abst.	
M. Zeimet Laurent	Abst.				

LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

DP					
M. Bauler André	Oui		M. Baum Gilles	Oui	
Mme Beissel Simone	Oui		M. Berger Eugène	Oui	
Mme Brasseur Anne	Oui		M. Delles Lex	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui		M. Graas Gusty	Oui	
M. Hahn Max	Oui		M. Krieps Alexander	Oui	
M. Lamberty Claude	Oui		M. Mertens Edy	Oui	
Mme Polfer Lydie	Oui				

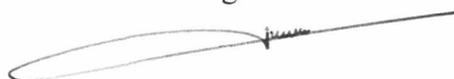
déi Lénk					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Oui		M. Kartheiser Fernand	Oui	
M. Reding Roy	Oui				

Le Président:



Le Secrétaire général:



6935/10

N° 6935¹⁰

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

* * *

DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

(27.10.2016)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'État, du 12 octobre 2016 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 11 octobre 2016 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 5 juillet et 27 septembre 2016;

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 27 octobre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 6 octobre 2016

Ordre du jour :

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Présentation et adoption d'un projet de rapport

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Tess Burton, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Martine Mergen, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse pour l'avenir des enfants, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

- 6935** **Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant**
- 1. le Code du travail ;**
 - 2. le Code de la sécurité sociale ;**
 - 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
 - 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
 - 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
 - 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;**
 - 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Après avoir pris connaissance du projet de rapport relatif au PL 6935, fait à plusieurs reprises des vérifications au niveau de la compréhension du texte et procédé à la correction de l'une ou de l'autre faute, les membres de la COFAI adoptent ledit projet de rapport par 7 voix pour contre 6 abstention.

Ils décident à l'unanimité du modèle 1 pour débattre du projet de loi lors de son adoption par les députés en séance publique et se concertent finalement pour l'élaboration d'une motion, présentée et soumise au vote à la même occasion.

Luxembourg, le 6 octobre 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 3 octobre 2016

Ordre du jour :

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat

*

Présents : M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Tess Burton, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse pour l'avenir des enfants, Mme Isabelle Heuertz, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusées : Mme Sylvie Andrich-Duval, Mme Martine Mergen

*

*

6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code de la sécurité sociale ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

La réunion du 3 octobre 2016 de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI) est entièrement dédiée à l'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat relatif au PL 6935. Un à un, le Président de la COFAI aborde les 23 amendements adoptés par la commission lors de sa réunion du 19 juillet 2016 qui, par le biais d'un avis complémentaire du Conseil d'Etat en date du 27 septembre 2016, ont fait l'objet d'un examen approfondi.

Avant de procéder de la sorte, le Président de la COFAI consacre encore quelques mots aux remarques préliminaires faites par la Haute Corporation en relation avec un nouveau texte coordonné du projet de loi qui lui fut transmis en date du 18 août 2016 par la Vice-Présidente de la Chambre des Députés.

Le Président de la commission déclare ce qui suit :

- le changement au niveau de l'intitulé du PL 6935 (**suppression de l'ancien point 3** « 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil » **et ajout d'un nouveau point 6** « 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ») auquel la COFAI a procédé ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat ;
- l'adaptation de la proposition de texte du Conseil d'Etat à l'endroit de l'article L.234-43 du Code du travail où une erreur fut redressée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, tiret 1 - par dépêche du 18 août 2016, la Haute Corporation a été informée du fait que le bout de phrase „**au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption**“ devait être rajouté au libellé - ne donne pas lieu à observation non plus ;
- il sera tenu compte de la recommandation du Conseil d'Etat de rajouter le bout de phrase „**au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption**“ à
 - l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (qu'il est proposé de modifier dans le cadre de l'article V du projet de loi), ainsi qu'à

- l'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (qu'il est proposé de modifier à l'endroit de l'article VI du projet de loi) ;
- à l'endroit du point 6 du projet de loi opérant modification de l'article 307, paragraphe 1^{er}, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, il sera tenu compte de la demande du Conseil d'Etat à ce qu'il soit fait abstraction du bout de phrase „**la modification intervenue** ...“, celui-ci étant purement explicatif et sans contenu normatif propre ;
- la COFAI fait sienne la suggestion du Conseil d'Etat qu'il conviendrait de changer dans le texte coordonné, lui adressé en date du 18 août 2016, l'intitulé de l'article III du projet de loi pour qu'il s'énonce de la façon suivante : „**Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé est modifié comme suit** :“.

La réunion du 3 octobre 2016 continue ensuite avec l'analyse par la COFAI de ce que le Conseil d'Etat a trouvé à redire au sujet des 23 amendements qui ont fait l'objet d'un avis complémentaire de sa part en date du 27 septembre 2016.

Les amendements 1 à 8 (amendements apportés par la commission aux dispositions du projet de loi destinées à modifier le régime du congé parental tel que prévu au Code du travail) ne donnent lieu à aucune observation de la part du Conseil d'Etat.

Il en est de même :

- pour les amendements 9 à 14 concernant le congé parental des fonctionnaires de l'Etat (ces amendements ne font que reprendre les amendements apportés par la commission aux dispositions du projet de loi destinées à modifier le régime du congé parental tel que prévu au Code du travail), ainsi que
- pour les amendements 15 à 20 concernant le congé parental des fonctionnaires communaux (ces amendements ne font que reprendre les amendements apportés par la commission aux dispositions du projet de loi destinées à modifier le régime du congé parental tel que prévu au Code du travail).

Par contre, l'amendement 21 (en relation avec l'article VIII du projet de loi, point 2, concernant les mesures transitoires que la COFAI entend compléter), quant à sa forme, donne lieu aux recommandations suivantes :

- dans un souci de clarté, le Conseil d'Etat suggère, à chaque fois qu'il est fait état dans le texte de la „Caisse“ de préciser qu'il s'agit de la „Caisse pour l'avenir des enfants“ ;
- par ailleurs, la Haute Corporation demande que
 - les références aux articles L.234-45, paragraphe 2, et L.234-46, paragraphe 2, soient complétées par la mention du Code du travail, et que
 - soient insérés dans le texte les renvois aux articles 29quater, paragraphe 2, et 29quinquies, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'aux articles 30quater, paragraphe 2, et 30quinquies, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux.

En effet, ces articles des deux lois en question contiennent des dispositions similaires aux articles L.234-45, paragraphe 2, et L.234-46, paragraphe 2, du Code du travail.

Pour assurer l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat exige, sous peine d'opposition formelle, de rédiger l'article VIII du projet de loi, point 2, alinéa 3, comme suit :

„Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, *29quater*, paragraphe 2, et *29quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles *30quater*, paragraphe 2, et *30quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.“

En se ralliant aux recommandations du Conseil d'Etat en relation avec l'amendement 21, la COFAI clarifie et précise les points 2 (amendement 21) et 3 (amendement 22 qui, par ailleurs, ne donne lieu à aucune observation de la part de la Haute Corporation) de l'article VIII du projet de loi. Par ailleurs, à la demande de Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration, la commission élargit les dispositions transitoires :

- d'un côté, aux parents ayant demandé un congé parental de 6 mois à plein temps et de 12 mois à temps partiel, ceci dans le but de les faire profiter du revenu de remplacement, le cas échéant, plus élevé. Dans ces cas de figure, la demande ne subit aucun changement par rapport à celle introduite : les conditions d'octroi sont toujours remplies, l'accord de l'employeur reste acquis. Le seul élément qui change pour le parent est - s'il le demande - le montant de son indemnisation pour le congé parental choisi et accordé avant la réforme, mais dont le début ne se situe qu'après. La répercussion financière du nouveau congé parental peut différer selon la situation de revenu du parent, de sorte qu'il y a lieu de prévoir une option plutôt qu'une transition automatique vers le revenu de remplacement ;
- de l'autre côté, en proposant une disposition selon laquelle le parent, en accord avec l'employeur, peut renoncer au congé parental qui a dû être demandé dans les délais prévus par l'ancienne législation pour introduire une nouvelle demande. Cette demande doit se situer avant le début du congé parental.

A propos de l'amendement 23 qui ajoute un alinéa 2 à l'article 314 du Code de la sécurité sociale dans le but de préciser que l'indemnité de congé parental peut être cédée, gagée ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes, le Conseil d'Etat dit comprendre le souci des membres de la COFAI, étant donné que l'indemnité de congé parental est effectivement conçue comme un revenu de remplacement et non comme une prestation familiale cessible et saisissable à concurrence de la moitié du montant alloué.

Après cette analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat par les membres de la COFAI, ces derniers décident de se revoir 3 jours plus tard - le 6 octobre - pour la présentation et l'adoption d'un projet de rapport en relation avec le PL 6935. Pour la même occasion, le Président de la COFAI tâchera de préparer une motion - réclamée par au moins deux députés lors de la dernière réunion de la commission en date du 14 septembre 2016 - invitant le Gouvernement à dresser un bilan du nouveau système de congé parental après

une période déterminée, à évaluer les différents modèles de congé parental proposés aux parents et à présenter, le cas échéant, des propositions d'adaptation du nouveau système.

Luxembourg, le 3 octobre 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 14 septembre 2016

Ordre du jour :

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Analyse des amendements introduits par le groupe parlementaire CSV

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Tess Burton, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Viviane Loschetter remplaçant M. Roberto Traversini, Mme Martine Mergen, M. Marc Spautz

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse pour l'avenir des enfants, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code de la sécurité sociale ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Dès l'entame de la réunion, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration qualifie les amendements relatifs au PL 6935, présentés par le groupe parlementaire CSV il y a de cela deux jours, de sympathiques. Allant dans le sens de la majorité parlementaire qui souhaite également rendre le congé parental plus flexible afin d'en faire profiter davantage de parents, les propositions faites par le CSV rencontrent néanmoins deux problèmes.

Le premier problème est que le projet de loi tel qu'il se trouve sous les yeux des membres de la commission matérialise un accord trouvé sur le sujet avec les partenaires sociaux. Cet accord, satisfaisant pour les parties impliquées sur certains points, mais pas assez sur d'autres, constitue ni plus ni moins un compromis. Il s'agit en fait d'une synthèse, d'un équilibre - plus fragile que d'aucuns ne le pensent - de toutes les propositions faites par le patronat et les syndicats en matière de congé parental, même si Madame la Ministre, de son propre aveu, aurait préféré un accord encore plus souple, allant encore plus loin en termes de flexibilité du congé parental.

Comme l'équilibre atteint en matière de congé parental entre partenaires sociaux fut assez long à se dessiner, les propositions soumises par le groupe parlementaire CSV - si jamais, elles faisaient l'objet d'une nouvelle négociation - risqueraient fort de le mettre en péril. Négocier alors à nouveau pour trouver un nouvel accord risquerait de reporter d'autant toute nouvelle réforme du congé parental ce qui n'est souhaitable pour personne.

D'où la suggestion formulée par Madame la Ministre de prendre appui sur le présent projet de loi ce qui, bien entendu, n'empêchera pas que la nouvelle réforme du congé parental, une fois portée sur les fonts baptismaux, fasse l'objet d'une évaluation ultérieure par la Chambre des Députés. Et c'est alors à ce moment précis que l'on pourra juger si la dose de flexibilité nouvelle déjà introduite dans le présent projet de loi est suffisante ou si, au contraire, il faut aller encore plus loin.

Deuxième problème évoqué par Madame la Ministre : celui des personnes qui travaillent à mi-temps, mais prennent néanmoins un congé parental à temps plein. Ce cas de figure, déjà évoqué lors d'une réunion antérieure de la Commission de la Famille et de l'Intégration, pose problème dès lors qu'il s'agit de personnes qui gagnent le salaire social minimum (SSM). Durant leur congé parental pris à temps plein, elles pourraient alors, tel qu'entrevu par le PL 6935, toucher près du double du SSM. Si après une première évaluation de la nouvelle réforme du congé parental la Chambre décidait d'aller encore plus loin dans la flexibilisation du congé (20%, 40%, 50%, 60%, 80% correspondant respectivement à 1, 2, 3

ou 4 journées de travail), alors il faudrait décliner un par un tous ces cas de figure afin de trouver le montant de l'indemnité de congé parental correspondant.

Revenant à la polémique autour du revenu de remplacement créée par l'introduction de l'amendement 4 du groupe parlementaire CSV¹, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration dit comprendre l'argument développé qui consiste à dire que le travail éducatif et sa valeur sont les mêmes pour chaque parent quel que soit son revenu. Toutefois, elle tient à préciser que dans les travaux menés par son ministère pour élaborer ce revenu de remplacement qui par ailleurs est plafonné, ses collaborateurs se sont inspirés de ce qui est valable pour le congé de maternité. Quelle valeur pécuniaire faut-il en fin de compte associer à un congé ou à un travail ? Il s'agit, selon Madame la Ministre, d'une question dont la réponse à fournir ne relève certainement pas de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

Et d'ajouter que l'amendement 1 du groupe parlementaire CSV allant dans le sens d'une plus grande flexibilisation du congé parental lui paraît beaucoup plus séduisant et opportun à mettre en œuvre même s'il réclame, comme déjà mentionné plus haut, une nouvelle négociation entre partenaires sociaux.

Ensuite, Madame la Ministre se met encore une fois à défendre le PL 6935 tel qu'il fut déposé par ses soins. Il faut garder à l'esprit que depuis 1999, époque à laquelle le Ministre François Biltgen avait, par le biais d'un premier projet de loi, introduit le congé parental comme une mesure de politique d'emploi et non de politique familiale, le chemin parcouru est remarquable. Alors qu'au début des années 2000, une femme usant de son droit au congé parental fut encore regardée de travers, ceci n'est plus le cas aujourd'hui. Le PL 6935 s'inscrit dans cette ligne, entendant rendre le congé parental accessible à tout un chacun dans les meilleures conditions possibles, y compris les hommes.

Il revient alors à la représentante parlementaire CSV, qui pour le compte de son groupe parlementaire avait présenté, il y a de cela deux jours, les 5 amendements relatifs au PL 6935, de prendre la parole. Revenant à l'accord conclu entre partenaires sociaux en matière de congé parental, préalable au dépôt du PL 6935, elle dit ne pas comprendre l'attitude de Madame la Ministre lorsque celle-ci déclare ne plus vouloir soumettre de nouvelles propositions - en l'occurrence celles contenues dans les 5 amendements - au patronat. Ce dernier pourra toujours dire non ce qui, à coup sûr, n'irait pas jusqu'à mettre en péril le projet de loi qu'elle a déposé.

Madame la Ministre lui rétorque que les partenaires sociaux, ce ne sont pas seulement les patrons, mais aussi les syndicats. Dans les négociations qui ont été menées, chacun des deux camps a fait état de suffisamment d'arguments pour ne pas aller au-delà de ce qui était acceptable pour eux. C'est la raison pour laquelle Madame la Ministre propose à la représentante parlementaire CSV, tout comme aux autres membres de son groupe, de se rallier au présent projet de loi, d'en dresser un inventaire au bout d'un certain temps après sa mise en vigueur et d'y apporter, le cas échéant, des retouches.

Une représentante parlementaire de déi gréng, intervenant à son tour, plaide pour la démarche proposée par Madame la Ministre. Elle dit parfaitement comprendre qu'après des négociations longues et difficiles avec le patronat et les syndicats et la conclusion d'un accord dans la foulée, l'on ne veuille plus retourner à la case départ pour leur soumettre de nouvelles propositions. Une fois un accord trouvé, il s'agit de le respecter. Ce qui ne veut pas dire que le temps est maintenant venu pour se reposer sur ses lauriers. Au contraire, il

¹ Aux yeux du CSV, le basculement du système de l'indemnité forfaitaire (dans lequel les salariés reçoivent tous la même prestation) vers un système où les personnes concernées touchent un revenu de remplacement n'est pas sans susciter des interrogations en termes de conformité à la Constitution.

s'impose de garder tout cela à l'œil, aussi bien au niveau de la Chambre qu'au niveau du Gouvernement.

Une représentante parlementaire LSAP se rallie à ce que vient de déclarer sa collègue parlementaire de déi gréng. L'idée de voir comment la nouvelle loi sur le congé parental, une fois en vigueur, évolue et d'en dresser un inventaire au bout d'un certain temps, lui paraît séduisante. Pourquoi ne pas attendre que la nouvelle loi fasse ses effets et consulter à nouveau les parents sur ses bienfaits et ses désavantages après un certain nombre d'années ? C'est à ce moment-là que l'on pourra constater quel modèle de congé parental a été le plus plébiscité par les parents et a correspondu le mieux à leurs attentes.

Prenant la parole, un représentant parlementaire ADR dit pouvoir s'accommoder de la flexibilité accrue introduite par le présent projet de loi en matière de congé parental. Réagissant aux amendements relatifs au PL 6935 introduits par le groupe parlementaire CSV, il constate se trouver en présence de deux catégories de modifications proposées. L'une d'entre elles concerne les modalités d'application pratiques du congé parental alors que l'autre porte sur les principes mêmes du congé parental. En effet, la question qui se pose à ses yeux est la suivante : « Est-il légal que deux prestations de travail de même valeur fassent l'objet de rémunérations différentes ? » Et au représentant parlementaire ADR d'argumenter que s'il est possible de définir de façon pragmatique les modalités d'application pratiques du congé parental, de les évaluer au bout d'un certain temps et de les corriger le cas échéant, alors le Conseil d'Etat doit aussi être saisi pour trancher une fois pour toutes la question de savoir si le fait qu'un des parents reste à la maison pour s'occuper des enfants ne mérite pas la même rémunération que celle à laquelle a droit un parent lorsqu'il opte pour un congé parental.

Sur ce, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration lui répond que l'indemnité de congé parental ne constitue pas une indemnité aux fins de valoriser le travail d'éducation des enfants. Il s'agit en l'occurrence d'un revenu de remplacement afin de permettre aux parents de mettre en veille leur activité professionnelle pendant un laps de temps donné pour s'occuper de leurs enfants à la maison.

En l'absence d'autres interventions de la part des membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration concernant les amendements relatifs au PL 6935 présentés par le groupe parlementaire CSV, le Président de la commission fait procéder au vote de ceux-ci :

- l'amendement I du groupe parlementaire CSV, modifiant l'article L.234-44 du Code du travail, est rejeté par 7 voix contre 6 ;
- l'amendement II du groupe parlementaire CSV, modifiant l'article 29^{ter} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, est rejeté par 7 voix contre 6 ;
- l'amendement III du groupe parlementaire CSV, modifiant l'article 30^{ter} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, est rejeté par 7 voix contre 6 ;
- l'amendement IV du groupe parlementaire CSV, modifiant l'article 306 du Code de la sécurité sociale, est rejeté par 7 voix contre 5 et une abstention.
- l'amendement V du groupe parlementaire CSV, modifiant l'article 307 du Code de la sécurité sociale, est rejeté par 7 voix contre 5 et une abstention.

Ensuite, sur base de la proposition faite antérieurement par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration - dresser un inventaire de la loi sur la réforme du congé parental au bout d'un certain temps après sa mise en vigueur et, le cas échéant, y apporter des

retouches -, les représentants parlementaires ADR et de déi gréng insistent pour qu'à l'issue du vote du PL 6935 par les députés en séance publique, une motion leur soit présentée en ce sens pour être adoptée. Personne ne trouvant quelque chose à redire à la démarche proposée, le Président de la commission promet finalement de s'en occuper.

Luxembourg, le 14 septembre 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 12 septembre 2016

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 18 juillet 2016
 2. 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
 1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Continuation des travaux

*

Présents : M. Gérard Anzia remplaçant M. Roberto Traversini, M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Martine Mergen, Mme Octavie Modert remplaçant Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Spautz

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse pour l'avenir des enfants, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 18 juillet 2016**

Le projet de procès-verbal de la réunion jointe (Commission de la Famille et de l'Intégration et Commission de l'Environnement) du 18 juillet 2016 portant sur la présentation des mesures d'aide pour lutter contre la précarité énergétique est adopté à l'unanimité.

2. **6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant**

1. **le Code du travail ;**
2. **le Code de la sécurité sociale ;**
3. **la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
4. **la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
5. **la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
6. **la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
7. **la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Le Président de la commission, tout en espérant que ses collègues et la ministre aient bien pu profiter de leur congé estival, salue le retour des députés aux affaires de la commission de la Famille et de l'Intégration.

Revenant au PL 6935 portant réforme du congé parental qui a déjà fait l'objet de 4 réunions de la part de la commission (réunion du 15 février 2016 : présentation du projet de loi; réunions des 11 et 15 juillet 2016 : analyse des avis des chambres professionnelles ainsi que de l'avis du Conseil d'Etat sur le PL 6935 ; réunion du 19 juillet 2016 : discussion et vote sur les amendements parlementaires par les membres de la commission et dans la foulée, envoi d'une lettre d'amendements au Conseil d'Etat pour avis complémentaire), le Président de la commission donne tout de suite la parole à une représentante du groupe parlementaire CSV qui, au nom de celui-ci, entend présenter un certain nombre d'amendements en relation avec le PL 6935.

Dans son propos introductif, la députée revient sur la position de son groupe concernant la réforme du congé parental initiée par le Gouvernement. D'emblée, elle précise que son groupe parlementaire propose 5 amendements en tout, les 3 premiers concernant des modifications dans la flexibilisation du congé parental, aussi bien pour les salariés que pour les fonctionnaires d'Etat et les fonctionnaires communaux. Le 4^e traite des indemnités, alors que le 5^e amendement traite du montant de ces indemnités. Elle rappelle que pour le parti chrétien-social, les deux premières années de la vie d'un enfant sont importantes pour son développement socio-émotionnel et partant pour son bien-être. Pendant cette période, l'enfant a besoin de la présence de personnes de référence qui l'accompagnent dans son développement et dans son apprentissage. Et de rappeler que les 1.000 premiers jours d'un enfant sont certainement à considérer comme les plus importants, les 9 premiers mois dans le ventre de la mère et les 2 années par après, durant lesquelles l'enfant développera des liens émotionnels forts, de préférence avec ses parents biologiques, les plus à mêmes pour remplir ce rôle.

C'est aussi la raison pour laquelle son parti soutient le Gouvernement dans sa démarche de réformer le congé parental dans le sens d'une plus grande flexibilité, la plupart des parents

au Luxembourg laissant entendre, à l'occasion d'un sondage réalisé par l'ILRES, que la configuration actuelle du congé parental s'avère trop rigide. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est dès lors souhaitable via une meilleure organisation du travail et un congé parental plus flexible. Si l'on se réfère par ailleurs à des études faites à l'étranger, il ressort que les parents, en premier lieu, recherchent plus de temps libre, moins de stress et une plus grande flexibilisation. Dans ce cadre, la représentante du CSV déplore que toute la problématique évoquée ci-avant n'ait pas été évoquée suffisamment en parallèle avec les patrons ce qui aurait pu avoir comme conséquence d'aboutir à un consensus plus large. Ainsi, le CSV estime qu'en matière de flexibilisation du congé parental, la réforme proposée par le Gouvernement aurait pu être plus ambitieuse pour offrir aux parents plus de modèles de congés parentaux afin que chaque parent puisse choisir le modèle de congé lui convenant le mieux. Via des amendements, le CSV propose donc de fractionner encore davantage le congé parental.

Alors que le projet gouvernemental prévoit que les parents puissent, en sus du congé parental actuel à temps plein de 6 mois ou d'un congé parental à mi-temps de 12 mois, avoir droit à un congé parental de 4 mois respectivement de 8 mois, les amendements du CSV entendent offrir aux parents une palette encore plus variée de modèles d'aménagement du congé parental tant au niveau du congé parental à temps plein qu'au niveau du congé parental à mi-temps.

Ainsi, l'amendement 1 du groupe parlementaire CSV prévoit la possibilité pour un parent de prendre :

- un congé parental à temps plein de 8 mois par enfant (à côté de la possibilité de prendre un congé parental à temps plein de 4 mois et de 6 mois par enfant)
ainsi
- qu'un congé parental à mi-temps de 16 mois par enfant (à côté de la possibilité de prendre un congé parental à mi-temps de 8 mois et de 12 mois par enfant).

Il s'agit de varier l'offre des aménagements des congés parentaux afin de garantir aux parents un vrai choix et leur permettre ainsi de passer plus de temps avec leurs enfants selon leurs besoins et attentes.

Le CSV préconise également de proposer aux parents qui travaillent 48 heures par semaine pour un même employeur de réduire pendant le congé parental fractionné choisi la durée de travail. Cette réduction du temps de travail pourrait aller de 20 à 24% par semaine.

Comme le congé parental fractionné est soumis à l'accord de l'employeur, ce dernier doit non seulement donner son accord

- quant au principe du fractionnement, mais également
- quant à une éventuelle réduction du temps de travail pendant le congé parental fractionné.

Cependant, il est aussi un fait - et des études en Allemagne l'ont bien démontré - que des patrons, bien que dans l'incapacité d'offrir de meilleurs salaires, peuvent marquer des points en offrant à leurs salariés des modèles d'aménagement du temps de travail favorables aux familles ainsi que des modèles de congé parental flexibles sachant que des salariés satisfaits constituent un actif inestimable pour toute entreprise.

Les amendements 2 et 3 du groupe parlementaire CSV calquent tout ce qui précède sur les fonctionnaires d'Etat et sur les fonctionnaires communaux.

L'amendement 4 du groupe parlementaire CSV porte sur l'indemnité forfaitaire de congé parental que le Gouvernement entend substituer par un revenu de remplacement équivalent au revenu perçu par le parent avant le congé parental.

Aux yeux du CSV, le basculement du système de l'indemnité forfaitaire (dans lequel les salariés reçoivent tous la même prestation) vers un système où les personnes concernées touchent un revenu de remplacement n'est pas sans susciter des interrogations en termes de conformité à la Constitution.

En effet, le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi est compris comme interdisant le traitement, de manière différente, de situations similaires, à moins que les différences instituées procèdent de disparités objectives, qu'elles soient rationnellement justifiées, adéquates et proportionnées à leur but.

Dès lors, il ne peut être exclu que l'allocation de l'indemnité de congé parental sous forme d'un revenu de remplacement soit contraire à la Constitution. En effet, le travail éducatif et sa valeur sont les mêmes pour chaque parent quel que soit son revenu. En proposant de remplacer l'indemnité de congé parental par un revenu de remplacement, on valorise davantage le travail éducatif de certains parents au détriment d'autres parents.

Par ailleurs, il importe de relever que le montant de 3.200 euros proposé par le Gouvernement en tant que revenu de remplacement est un montant brut devant être soumis aux charges fiscales et sociales de sorte que l'indemnité maximale qui pourrait être versée ne correspondra jamais aux 3.200 euros par mois envisagés.

Au vu de ce qui précède, il serait donc préférable que le Gouvernement :

- opte pour le maintien du système d'indemnisation actuel, tout en
- portant le montant de l'indemnisation au salaire social minimum (SSM) non qualifié.

En effet, selon le CSV, l'indemnité pécuniaire forfaitaire du congé parental restera

- exempte d'impôts, et
- non soumise à des cotisations sociales autres que les cotisations d'assurance maladie et d'assurance dépendance.

C'est la raison pour laquelle l'amendement 5 du groupe parlementaire CSV porte finalement sur le montant de l'indemnité pécuniaire forfaitaire du congé parental.

Selon le groupe parlementaire CSV, le montant de cette indemnité devrait :

- être calqué sur le SSM non qualifié qui est de 1.922,96 euros bruts/mois,
- être le même pour chaque parent, et
- être fractionné en fonction du type de congé parental et du temps de travail pour lesquels un parent opte.

Afin de mieux matérialiser le montant de l'indemnité en fonction

- du type de congé parental choisi (congé parental de 4 mois à temps plein ; congé parental de 6 mois à temps plein ; congé parental de 8 mois à temps plein), et

- du temps de travail envisagée (20% : 1 journée de travail ; 40% : 2 journées de travail ; 50% : 2,5 journées de travail ; 60% : 3 journées de travail ; 80% : 4 journées de travail)

la représentante du groupe parlementaire CSV distribue un tableau aux autres membres de la commission.

Finally, la représentante du CSV termine son intervention en déclarant que le but avoué des 5 amendements qu'elle vient de présenter consiste avant tout :

- à introduire davantage de flexibilité dans la réforme envisagée du congé parental, ceci bien entendu toujours en accord avec les patrons concernés,
- à s'assurer que l'indemnité de congé parental ne soit pas troquée pour un revenu de remplacement ce qui reviendrait à valoriser davantage le travail éducatif de certains parents au détriment d'autres parents, et
- à arrimer le montant de l'indemnité pécuniaire forfaitaire du congé parental au SSM non qualifié.

Echange de vues

Suite à la présentation de ces 5 amendements en relation avec le PL 6935, une représentante du LSAP souhaiterait en savoir un peu plus sur la critique formulée par le groupe parlementaire CSV à l'égard du fait que le PL 6935 prévoit que l'allocation de l'indemnité de congé parental se fasse sous forme d'un revenu de remplacement.

La représentante du CSV, venant de présenter les 5 amendements en relation avec le PL 6935, lui répond qu'aux yeux de son groupe parlementaire, il vaut mieux garder le système d'indemnisation actuel en l'état et le calquer sur le salairé social minimum (SSM) non qualifié. Si ce dernier augmente, l'indemnité de congé parental augmentera alors aussi automatiquement. Remplacer le dispositif tel qu'il fonctionne à l'heure actuelle par un revenu de remplacement reviendrait à valoriser davantage le travail éducatif de certains parents au détriment d'autres parents. Or, le travail éducatif effectué durant un congé parental et la valeur qui lui est attribuable sont les mêmes pour chaque parent quel que soit son revenu.

Sur ce, la représentante du LSAP lui rétorque qu'elle comprend désormais mieux la position défendue par le groupe parlementaire CSV. Elle souligne cependant que son parti s'est toujours prononcé en faveur d'un revenu de remplacement, ceci pour la simple raison que beaucoup de parents, en l'occurrence surtout des hommes, hésitent à prendre un congé parental parce que depuis son instauration, le montant de l'indemnité de congé parental allouée a été considéré par d'aucuns comme insuffisant. Et comme beaucoup de jeunes familles, en quête d'une meilleure situation, contractent des prêts (souvent pour se porter acquéreur d'un logement), l'indemnité de congé parental conçue sous forme d'un revenu de remplacement lui paraît constituer la solution la plus adéquate pour persuader davantage de parents à prendre un congé parental.

Dans ce contexte, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration tient à préciser que de nombreuses banques se déclarent déjà aujourd'hui prêtes à suspendre, le temps d'un congé parental, le remboursement d'un prêt-logement afin que la charge financière à supporter par une famille, dont un des parents a opté pour un congé parental, ne devienne pas étouffante.

Revenant à la problématique évoquée par la représentante du LSAP comme quoi un certain nombre de parents renoncent à prendre un congé parental en raison du montant - selon eux trop faible - de l'indemnité allouée, la représentante du CSV, vantant encore une fois le

modèle de congé parental plus flexible que son groupe parlementaire vient de mettre en avant par le biais des 5 amendements parlementaires proposés, affirme que cette flexibilité est surtout désirée par des familles monoparentales qui ne gagnent que le salaires social minimum (SSM). Ne perdant strictement rien dans l'affaire, un modèle plus flexible calqué sur le SSM permet en effet à ces familles d'être moins exposées au stress et de mieux gérer leur quotidien déjà bien compliqué. En effet, selon de nombreuses études effectuées en Allemagne et en France, beaucoup de parents plaideraient pour des journées plus apaisées où ils seraient moins sollicités et pourraient aussi s'occuper de l'éducation de leurs enfants.

Un représentant ADR, saluant les amendements présentés par le groupe parlementaire CSV, préconise que ceux-ci fassent l'objet d'une analyse par le Conseil d'Etat, ceci d'autant plus que l'un d'entre eux évoque un problème de non-conformité à la Constitution.

Prenant encore une fois la parole, la représentante du CSV aimerait bien que les amendements qu'elle vient de présenter soient pris en compte, se disant cependant consciente du fait que cela ne relève pas de son unique volonté. Elle ajoute que les amendements proposés par son groupe parlementaire vont bien dans le sens d'une flexibilisation accrue du congé parental tout en permettant à celles et ceux optant pour un tel congé de réintégrer par après leur emploi, chose également souhaitée par l'actuel Gouvernement en place.

Finalement, sur proposition du Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, la prochaine réunion de la commission est fixée au 14 septembre 2016, le temps que les différents groupes et sensibilités parlementaires puissent analyser les amendements proposés par le groupe parlementaire CSV.

Luxembourg, le 12 septembre 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2015-2016

JM,JPB/PR

P.V. ENEJ 35
P.V. FAIN 19

**Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la
Jeunesse**

et

Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 19 juillet 2016

Ordre du jour :

1. Echange de vues au sujet du rapport "Equité entre les enfants" de l'UNICEF (demande de mise à l'ordre du jour du groupe politique CSV du 14 avril 2016)
2. UNIQUEMENT POUR LA COMMISSION DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION

6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
 1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Continuation des travaux
3. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm remplaçant Mme Martine Mergen, Mme Sylvie Andrigh-Duval, M. Gilles Baum, M. Lex Delles, M. Georges Engel, M. Claude Haagen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché remplaçant M. Claude Adam, Mme Octavie Modert remplaçant M. Laurent Zeimet, M. Roger Negri remplaçant Mme Tess Burton, M. Marco Schank remplaçant Mme Martine Hansen, membres de la Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Mme Diane Adehm remplaçant Mme Martine Mergen, Mme Sylvie Andrigh-Duval, M. Fränk Arndt remplaçant Mme Cécile Hemmen, M. Gilles Baum, M. Georges Engel remplaçant Mme Taina Bofferding, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Roger Negri remplaçant Mme Tess Burton, M. Marco Schank remplaçant Mme Martine Hansen, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini, membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration

M. Claude Meisch, Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Claude Janizzi, M. Manuel Achten, du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales, Mme Isabelle Heuertz, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Max Hahn, membre de la Commission de la Famille et de l'Intégration

*

Présidence : M. Lex Delles, Président de la Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, M. Gilles Baum, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration

*

1. Echange de vues au sujet du rapport "Equité entre les enfants" de l'UNICEF (demande de mise à l'ordre du jour du groupe politique CSV du 14 avril 2016)

Ce sont les plus vulnérables. Les enfants les plus démunis, loin d'être aidés ou protégés, voient leur situation se dégrader. Conditions de vie, santé, éducation, bien-être... les 10 % des enfants les plus pauvres sont de plus en plus laissés pour compte dans les pays riches, selon l'Unicef, le Fonds des Nations unies pour l'enfance. A de rares exceptions près, les progrès en vue de réduire les inégalités entre les enfants sont faibles, relève l'organisation internationale.

Tel est le constat établi par le Bilan Innocenti 13 (13^e édition depuis une première sortie en 2000), un rapport rendu public, jeudi 14 avril 2016, établi par le centre de recherche de l'organisation des Nations unies, situé à Florence (Italie), qui présente une vue d'ensemble des inégalités de bien-être entre les enfants de 41 pays de l'Union européenne et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

C'est M. Claude Janizzi, conseiller de direction première classe et chef de service du Service des droits de l'enfant au ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, qui se charge de la présentation du **rapport « Equité entre enfants - Tableau de classement des inégalités de bien-être entre les enfants des pays riches »**, publié par

le Centre de Recherche Innocenti de l'UNICEF et faisant l'objet d'une réunion jointe de la Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ainsi que de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

Le point de vue adopté par le bilan est original et innovant, car il n'étudie pas les écarts entre les plus pauvres et les plus riches (d'habitude, les organismes et instituts travaillent sur une moyenne générale et l'évolution de celle-ci), mais s'attache au fossé qui se creuse entre le bas du tableau et la moyenne, c'est-à-dire l'écart entre les enfants du bas et ceux du milieu de la distribution, et cherche à savoir jusqu'où la société laisse le fossé se creuser entre les enfants en matière :

- de revenus,
- d'éducation,
- de santé
- et de satisfaction dans la vie.

Suite aux quatre dimensions examinées, le Luxembourg occupe la 29^e place parmi 41 pays. Ce sont surtout les mauvais résultats concernant l'éducation, la santé ainsi que la satisfaction dans la vie des enfants qui sont les plus préoccupants. Au Luxembourg, le statut socioéconomique demeure une variable explicative déterminante de l'état de santé, du niveau scolaire et du niveau de satisfaction d'un enfant à l'égard de sa vie. Les inégalités en résultant ont un impact sur tous les droits de l'enfant et empêchent les enfants très tôt de développer leur plein potentiel tout en restreignant leurs perspectives.

M. Janizzi précise que l'étude de l'UNICEF a pour but de mesurer à quel point les inégalités sociales sont susceptibles de se répercuter sur la réussite à l'école (l'éducation), la santé, le bien-être des enfants.

Selon l'article 27 de la Convention des droits de l'enfance¹, tout enfant a droit à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social. Pour ce qui est de la justice sociale recherché, c'est-à-dire à laquelle on aspire, les vues des uns et des autres divergent fortement, allant de la thèse de « Celui qui n'a rien a été malchanceux » à celle du « même revenu pour chacun ».

L'étude de l'UNICEF se base sur la théorie de la justice sociale, développée au 20^e siècle par le philosophe politique américain John Rawls², selon laquelle des différences

¹ Article 27 de la Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant (1989)

1. Les Etats parties reconnaissent le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social.
2. C'est aux parents ou autres personnes ayant la charge de l'enfant qu'incombe au premier chef la responsabilité d'assurer, dans les limites de leurs possibilités et de leurs moyens financiers, les conditions de vie nécessaires au développement de l'enfant.
3. Les Etats parties adoptent les mesures appropriées, compte tenu des conditions nationales et dans la mesure de leurs moyens, pour aider les parents et autres personnes ayant la charge de l'enfant à mettre en oeuvre ce droit et offrent, en cas de besoin, une assistance matérielle et des programmes d'appui, notamment en ce qui concerne l'alimentation, le vêtement et le logement.
4. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées en vue d'assurer le recouvrement de la pension alimentaire de l'enfant auprès de ses parents ou des autres personnes ayant une responsabilité financière à son égard, que ce soit sur leur territoire ou à l'étranger. En particulier, pour tenir compte des cas où la personne qui a une responsabilité financière à l'égard de l'enfant vit dans un Etat autre que celui de l'enfant, les Etats parties favorisent l'adhésion à des accords internationaux ou la conclusion de tels accords ainsi que l'adoption de tous autres arrangements appropriés.

socioéconomiques sont tout à fait acceptables à condition qu'elles émergent dans un environnement où chacun dispose des mêmes chances et que la richesse créée revient si possible à toutes les couches sociales.

L'étude de l'UNICEF se focalise sur 4 indicateurs mesurables :

- le nombre d'enfants issus de familles à bas revenu (1)
- le nombre d'enfants à éducation insuffisante (déficiente) (2)
- le nombre d'enfants en mauvaise santé (3)
- le nombre d'enfants insatisfaits de leur vie (4).

Pour ce qui est du **1^{er} indicateur**, à savoir le nombre d'enfants issus de familles à bas revenu, c'est le revenu médian³, constituant un indicateur de pauvreté relative, qui est pris en compte par l'étude de l'UNICEF. Selon cette dernière, les enfants au Luxembourg dont les parents disposent de moins de 50% du revenu médian seraient de l'ordre de 13%. En utilisant comme seuil 60% du revenu médian (seuil fréquemment utilisé dans les études internationales pour mesurer la pauvreté relative), le pourcentage serait beaucoup plus élevé, à savoir de l'ordre de 25%.

Si l'on prenait maintenant un indice de pauvreté absolue⁴, à l'image de l'indicateur de privation matérielle sévère utilisé par le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic

² Depuis sa publication en 1971, la *Théorie de la Justice* du philosophe américain John Rawls est la source à laquelle viennent s'alimenter toutes les réflexions sur la justice sociale. Cette question avait quasiment disparu de l'agenda de la philosophie politique pendant toute l'époque où il était entendu que seul un bouleversement radical du mode de production fondé sur la propriété privée pouvait résoudre les problèmes d'exploitation, de pouvoir et d'inégalité que continuaient de connaître les sociétés modernes après avoir accédé à la démocratie politique et à l'égalité des droits. Mais depuis la chute du mur de Berlin, nous savons que la propriété collective des moyens de production est une impasse et que l'allocation centralisée des ressources est incapable de satisfaire de manière adéquate les besoins humains fondamentaux. Cependant, accepter la liberté des échanges et la pluralité des centres de décision et de propriété n'implique pas que l'on considère toute répartition qui naît dans le cadre d'un laisser-faire comme nécessairement légitime. Ce ne serait le cas que si le marché était un ordre intangible découlant de la nature même des interactions sociales et échappant à tout contrôle humain, et non pas une institution établie et soutenue par des règles d'origine humaine. Mais si l'ordre social – y compris le marché – est une institution, on peut et on doit se poser la question de sa justice, c'est-à-dire de la manière dont il convient de le disposer ou de l'organiser pour qu'il soit considéré comme légitime par ceux qui sont appelés à se plier à ses règles. Si, comme le dit Rawls, la justice doit être la première vertu des institutions sociales, c'est parce que les citoyens d'une société libre ne pourraient avoir l'obligation d'obéir à un ordre injuste. On a souvent dit qu'il était aussi puéril de lutter contre l'injustice que contre la mort mais, précisément, l'idée centrale de toute théorie de la justice est que l'injustice n'est pas un fait de nature : c'est une institution humaine.

³ Le revenu **médian** est le revenu qui divise la population en deux parties égales, c'est-à-dire tel que 50 % de la population ait un revenu supérieur et 50 % un revenu inférieur.

4 Communiqué du STATEC (01.02.2011) : nouvel indicateur de pauvreté et d'exclusion UE-2020

Selon le nouvel indicateur de la stratégie UE-2020, le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale au Luxembourg était de 17.8% en 2009. Ce chiffre est à comparer au taux de risque de pauvreté « relative » qui était de « seulement » 14.9% pour la même année. Comment expliquer cette divergence ? Le nouvel indicateur UE-2020 ajoute à la dimension de la pauvreté relative une part de pauvreté « absolue » en incluant les personnes en état de privation matérielle sévère. Partant de la prémisse selon laquelle l'emploi protège de la pauvreté, on y ajoute encore les personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

Dû au niveau de vie élevé, le taux de privation matérielle sévère est très faible au Luxembourg. (1.1% contre 5% dans l'UE-15). De même, le taux de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail est assez réduit (6.3% contre 9.5% dans l'UE-15) Ces caractéristiques ont d'ailleurs un impact sur la position du pays dans la comparaison européenne. Si, en matière de pauvreté relative, le Luxembourg se situe en milieu de peloton (12e de l'UE-27), il passe à la 7e place pour

Research), le taux serait alors beaucoup plus faible, de l'ordre de 2,4% de familles dont les enfants ne pourraient pas se faire offrir certains biens et services. On parle ici de fourchettes, et même si les revenus de tous les ménages augmentaient, les fourchettes resteraient les mêmes.

Selon l'Observatoire de l'enfance du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ce chiffre de 25% peut monter à

- 33% si les enfants sont issus de familles étrangères (non luxembourgeoises),
- 40% si les enfants sont issus de familles portugaises ou non européennes,
- 54% si les enfants sont issus de familles monoparentales.

On voit là qu'on parle de facteurs qui ont une influence directe sur les budgets des familles et sur l'équité sociale.

Concernant le **2^e indicateur**, à savoir la formation scolaire, l'étude de l'UNICEF, en se basant sur les chiffres PISA⁵, a essayé de comparer la plage constituée par les 10% d'élèves les moins performants à celle des élèves se situant au milieu de la distribution.

Et là, les résultats concernant le Grand-Duché sont loin d'être flatteurs. En mathématiques, sciences et lecture, le Luxembourg se classe en 33^e position et cette différence (entre la plage constituée par les 10% d'élèves les moins performants et la plage des élèves se situant au milieu de la distribution) est aussi restée stable entre 2006 et 2014.

A un niveau socio-économique, l'étude constate ainsi que pour un élève âgé de 15 ans, le fait d'être issu d'une famille parmi les 25% les mieux placés ou d'une famille parmi les 25% les plus défavorisées, peut donner lieu à un écart de 3 ans en matière de compétences.

Pour ce qui est du **3^e indicateur**, à savoir la santé, l'étude de l'UNICEF indique qu'au Luxembourg, l'écart d'état de santé entre les enfants cumulant le plus grand nombre de pépins physiques et ceux se situant en milieu de distribution (c'est-à-dire ceux connaissant un nombre moyen de problèmes physiques) est de l'ordre de 30% et que cet écart s'est encore amplifié entre 2006 et 2014.

Cela ne veut pas dire que l'état de santé des enfants en général est devenu plus mauvais, mais que le fossé entre ceux en mauvaise santé et ceux en état de santé normal ne cesse de se creuser. Là encore, l'environnement socio-économique dans lequel évoluent les familles détermine largement l'état de santé des enfants, la façon dont ils se nourrissent et bougent (activité physique).

Le **4^e indicateur** - relevant, aux yeux de M. Janizzi, davantage du subjectif que les autres indicateurs utilisés dans l'étude - s'est enquis du niveau de satisfaction de la vie des jeunes. Le Luxembourg se classe ici en 32^e position. L'écart entre ceux estimant ne pas être satisfaits de leur vie et ceux s'estimant moyennement satisfaits de la vie qu'ils mènent est de 30% et s'agrandit entre 2006 et 2014. Ceci peut être dû à plusieurs facteurs qui ne relèvent pas forcément d'un sentiment objectif. Là encore, les enfants issus de familles faibles d'un point de vue socio-économique tendent à être davantage insatisfaits de leur vie que les autres.

l'indicateur UE-2020, c'est-à-dire en tenant compte de la privation matérielle et des personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

⁵ Le **programme PISA** ([acronyme](#) pour « *Program for International Student Assessment* » en anglais, et pour « Programme international pour le suivi des acquis des élèves » en français) est un ensemble d'études menées par L'[OCDE](#) et visant à la mesure des performances des systèmes éducatifs des pays membres et non membres. Leur publication est triennale. La première étude fut menée en 2000.

D'une façon générale, l'étude de l'UNICEF montre qu'aussi bien en matière de formation scolaire, santé et niveau de satisfaction des enfants, les écarts socioéconomiques caractérisant les familles dont ils relèvent, impactent directement leur bien-être.

En se référant à l'arsenal des droits de l'enfant, de quels leviers disposent les pouvoirs publics pour réduire les écarts dont parle l'étude de l'UNICEF, que ce soit au niveau de la formation scolaire, de la santé ou de la satisfaction des enfants ?

Selon M. Janizzi, il y a lieu de distinguer 2 volets : l'enfant et sa famille.

Dire maintenant que si les revenus de la famille étaient plus importants, les problèmes de l'enfant seraient résolus est faux ! L'enfant issu d'une famille pauvre n'est pas nécessairement condamné à disposer de moins de chances qu'un enfant issu d'une famille riche. L'Etat et les politiques publiques menées à cet égard peuvent faire en sorte que cela ne soit pas le cas.

Au niveau des services par exemple, l'Etat peut assurer qu'il y ait assez de services, qu'ils soient abordables (payables) et accessibles d'un point de vue géographique. M. Janizzi parle en ce sens de services qui peuvent influencer directement sur les enfants, à l'image :

- des services d'éducation et d'accueil,
- des services périscolaires et de rattrapage,
- des services culturels (art, musique, danse),
- des services favorisant le développement social (maison de jeunes, école de la démocratie, scoutisme),
- des activités sportives induisant une activité physique régulière.

Autre élément où l'Etat peut intervenir : améliorer l'égalité des chances à l'école où l'Etat peut faire en sorte que les différences constatées au niveau de la culture et des langues ne constituent pas automatiquement un handicap et qu'elles puissent être compensées par différentes mesures. Dans le cadre du développement de politiques et de mesures en faveur des enfants, un recours direct aux enfants peut se révéler très fructueux.

Non seulement, l'Etat peut intervenir directement au niveau de l'enfant. Il peut bien entendu aussi le faire au niveau de la famille. A ce sujet viennent à l'esprit de M. Janizzi :

- les transferts sociaux,
- une augmentation du pouvoir d'achat des familles à faible revenu à travers une fiscalité indirecte favorable (un faible niveau de TVA en général, une TVA super-réduite pour des dépenses spécifiquement familiales),
- un allègement pour ces mêmes familles au niveau des impôts directs,
- des modèles d'imposition négative à l'instar des bonifications d'impôt où la famille qui ne paie pas d'impôts du tout peut quand même bénéficier de subventions de la part de l'Etat,
- des modèles de caisse de santé qui prennent en charge des dépenses à caractère spécifiquement familiale.

Pour venir en aide aux familles à bas revenu, l'Etat dispose d'une autre arme : la diminution des dépenses fixes, des charges incompressibles auxquelles ces familles ont à faire face.

Cela peut se faire à travers :

- la mise à disposition de logements sociaux et des subventions de loyers,
- des subventions au niveau des services offerts (cantine scolaire, services d'éducation et d'accueil, sport, musique, culture)
- une aide aux familles avec bébés par l'intermédiaire de congés offerts pour qu'elles puissent elles-mêmes s'occuper de l'éducation de leur progéniture.

Finalement, une autre aide précieuse de l'Etat peut se matérialiser à travers des mesures d'insertion sur le marché du travail. Scientifiquement, il est prouvé qu'une famille disposant de 2 revenus a beaucoup plus de chances d'éviter de tomber dans le piège de la pauvreté que celle qui ne dispose que d'un seul revenu ou de pas de revenu du tout. Dans le 1^{er} cas,

le risque de basculer dans la pauvreté est de 14%, alors que dans le second il s'élève à 37%.

Dans une première réaction suite à l'étude de l'UNICEF présentée par M. Janizzi, Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse déclare que les résultats de l'étude ne sont pas surprenants en soi et qu'ils corroborent ceux d'autres études effectuées par des organisations internationales ou par son propre ministère.

Citant dans l'ordre la publication de l'OCDE « Regards sur l'éducation »⁶, le rapport national sur la situation de la jeunesse au Luxembourg de 2015, l'étude internationale HBSC⁷ ou encore l'étude PISA illustrant à chaque fois à merveille la relation directe entre milieu socioéconomique, statut de la famille et subséquemment réussite ou échec scolaire, Monsieur le Ministre précise que le Luxembourg jouit d'une situation encore plus spécifique en la matière étant donné que 2 des principaux facteurs émergeant régulièrement sur un plan international, à savoir l'environnement socioéconomique ainsi que la migration, font que la situation telle qu'elle est vécue au quotidien dans les écoles luxembourgeoises est encore rendue plus compliquée. Ceci explique aussi l'énorme défi auquel est confronté le système éducatif luxembourgeois. Comme cette problématique nous tient à cœur, nous avons créé, il y a de cela un peu plus d'un an, un Observatoire de l'enfance censé éclairer la pauvreté infantile.

Concernant plus précisément le secteur de l'éducation, que ce soit à un niveau formel ou informel, notre mission consiste à assurer une égalité des chances parmi les enfants, c'est-à-dire offrir à chaque enfant les mêmes possibilités en fonction de ses talents et de son engagement sans exclure en fonction d'autres critères.

Ces derniers temps, cette approche s'est avant tout concrétisée au niveau de l'éducation informelle. Alors qu'il y a encore quelques années, l'existence de crèches se justifiait avant tout par l'aspiration des mères à aller travailler, celles-ci jouent désormais un rôle crucial dans le développement des enfants dès leur plus jeune âge.

Aux yeux de Monsieur le Ministre, un accent particulier doit être mis sur la diversité et le multilinguisme dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance. C'est la raison pour laquelle son ministère entend mettre en œuvre un concept d'éducation plurilingue dans les crèches⁸.

⁶ Conçue pour permettre aux pays d'évaluer leur système d'enseignement en le comparant à celui d'autres pays, la publication annuelle de l'Organisation de coopération et de développement économiques, *Regards sur l'éducation (Education at a Glance)* présente des indicateurs nombreux, comparables et actualisés chaque année depuis 2001. Ils rendent compte des moyens humains et financiers mobilisés en faveur de l'éducation, du fonctionnement et de l'évolution des systèmes d'éducation et d'apprentissage et du rendement des investissements consacrés à l'éducation.

⁷ L'étude internationale «Health Behaviour in School-aged Children (HBSC)» a été créée dans le but de suivre l'évolution au fil du temps de l'état de santé des jeunes adolescents, en tenant compte de leurs comportements à risque, de santé et des différents facteurs influençant ces derniers au travers d'un questionnaire distribué tous les quatre ans.

⁸ Les premières années de leur vie, les enfants ont d'impressionnantes **facilités pour apprendre les langues**, alors que cet apprentissage devient plus laborieux à un âge avancé. Pour offrir à tous les enfants les meilleures chances de départ, le ministère entend saisir cette opportunité et préparer les enfants de 1 à 4 ans au contexte multilingue de l'école et de la société luxembourgeoise. À cette fin, il a élaboré un concept-cadre qui aidera les crèches à développer d'une manière ludique les ressources plurilingues des très jeunes enfants.

Le multilinguisme est une réalité de la société luxembourgeoise, et la réussite scolaire et professionnelle y est également fortement liée. À l'école fondamentale, la succession rapide dans l'apprentissage des langues peut être un obstacle : les élèves luxembourgeois rencontrent souvent des difficultés avec le français, tandis que l'allemand pose plus problème pour ceux qui parlent une

Chaque enfant, entre 1 et 4 ans, devrait avoir droit à 20 heures gratuites d'éducation plurilingue dans les crèches. Si l'enfant est issu d'une famille à faible ou très faible revenu, le nombre d'heures gratuites offertes pourra s'élever à 25, voire même 30 heures. Ceci afin de permettre vraiment à chaque famille de profiter du service offert.

Parmi les autres mesures envisagées, Monsieur le Ministre cite notamment :

- un transport scolaire gratuit (carte « Jumbo » gratuite) pour tous les élèves fréquentant une école au Luxembourg dès la mi-septembre 2016 ;
- des critères de subvention et des montants ajustés par le CPOS en faveur d'étudiants émanant de familles socialement vulnérables ou d'étudiants ayant quitté parents et maison afin d'aller à l'encontre de tout décrochage scolaire (dans le contexte de la loi sur les maisons de l'orientation) ;
- toute la palette de mesures entreprises pour rendre l'école plus équitable.
Parmi celles-ci : une offre scolaire adaptée aux besoins des enfants, différentes offres scolaires pour tenir compte de la diversité des enfants, la création de nouvelles filières de langues au sein de l'école publique, une nouvelle pondération des langues enseignées à l'école, le choix d'une langue véhiculaire dans des filières déterminées ainsi que le choix d'une langue selon la matière enseignée, la manière dont les langues sont enseignées à l'école, la lutte contre toute forme de décrochage scolaire, la revitalisation du plan d'action national « Gesond iessen, méi bewegen » dans le but de sensibiliser et informer les enfants à manger sain et équilibré et à augmenter leur activité physique, le volet logement avec la mise en place depuis le 1^{er} janvier 2016 d'une nouvelle aide au logement sous forme d'une subvention de loyer, accordée par le ministère du Logement, et destinée à aider les ménages les plus défavorisés à accéder en location à un logement décent, les différentes mesures contenues dans la future réforme fiscale en faveur des familles et des enfants.

Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration prend alors le relais de Monsieur le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse pour commenter les résultats de l'étude UNICEF et mettre l'accent sur les initiatives déployées par son ministère afin d'enrayer les déficiences constatées en matière de revenus, d'éducation, de santé et de satisfaction de vie des enfants.

Dans ce contexte, Madame la Ministre rappelle que pas plus tard que hier, elle a encore assisté dans les locaux de la Chambre des Députés à une réunion jointe des commissions de l'Environnement ainsi que de la Famille et de l'Intégration à l'occasion de laquelle furent présentées des mesures d'aide pour lutter contre la précarité énergétique des ménages. Il faut savoir que d'après des statistiques recueillies en 2013, 4% des ménages au Luxembourg ont souffert de précarité énergétique et que le gouvernement, par l'intermédiaire du **G.I.E. My Energy** et **l'Entente des offices sociaux**, va fournir dès la rentrée un conseil en énergie personnalisé et accorder une nouvelle subvention pour faciliter la mise en œuvre de mesures de réduction énergétique concrètes.

langue non-germanophone à la maison. À l'enseignement secondaire, le taux de redoublement est en partie dû à des déficits en langues.

À ce jour la plupart des crèches au Luxembourg sont monolingues. Avec le concept d'éducation plurilingue, le ministère **crée le cadre pour une éducation plurilingue systématique dans les crèches** conventionnées et à vocation commerciale. La généralisation du concept est prévue pour septembre 2017. Sur la base du concept-cadre, les crèches élaboreront leur propre concept de mise en œuvre, adapté aux besoins de leurs enfants.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan national de réforme (PNR), le ministère de la Famille et de l'Intégration coordonne l'un de ses objectifs, à savoir celui de l'inclusion sociale. Comme Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse l'a déjà rappelé auparavant, il est important que chacun puisse profiter des mesures offertes et c'est ainsi que, sous la tutelle du ministère de la Famille et de l'Intégration, le **Service national d'action sociale (SNAS)** incite sans relâche les bénéficiaires du dispositif du revenu minimum garanti (RMG) à profiter des chèques-services afin qu'ils soient disponibles pour le marché du travail. Avoir un travail permet de se mettre à l'abri de la pauvreté et comme M. Janizzi l'a encore rappelé tout à l'heure, une famille disposant de 2 revenus, c'est-dire une famille où les 2 parents travaillent, a beaucoup plus de chances d'éviter de tomber dans le piège de la pauvreté que celle qui ne dispose que d'un seul revenu ou d'aucun revenu. L'ambition du SNAS est d'augmenter encore le taux d'activation des bénéficiaires du dispositif du RMG, étant donné que le travail constitue un moyen de lutte efficace contre la pauvreté et permet aux personnes concernées de participer de nouveau activement à la vie dans notre société. En 2015, le taux d'activation des personnes non dispensées fut de 59,1%.

La loi sur l'aide sociale constitue également un instrument de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Les personnes qui en bénéficient reçoivent non seulement une aide financière, mais aussi une prise en charge et des conseils pour sortir de la pauvreté.

Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration tient aussi à rappeler que le Gouvernement a mis en place une stratégie nationale contre le sans-abrisme et l'exclusion et que le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD)⁹ permet aux personnes les plus démunies de se procurer, via des bons offerts par les offices sociaux, des denrées alimentaires, des vêtements et d'autres biens essentiels à usage personnel, tels que des chaussures, du savon ou du shampoing.

Alors que le Luxembourg est connu pour être un pays riche, le nombre de ménages en situation de précarité, pour raisons diverses, a tendance à augmenter. En réaction à cette évolution, un réseau de plus en plus dense d'épicerie sociales voit le jour.

Les épicerie sociales fournissent aux personnes touchées des denrées alimentaires et produits à usage quotidien. En contrepartie, une participation financière de l'ordre d'**un tiers des prix du marché** est demandée aux bénéficiaires. Grâce à ces épicerie, les personnes bénéficiaires voient leur pouvoir d'achat augmenter tout en ayant accès à des produits frais et de qualité. Des cours de cuisine (« Freed um Kachen ») sont également proposés avec les produits frais des épicerie sociales en présence de professionnels, de nutritionnistes et de cuisiniers pour permettre aux usagers des épicerie sociales de se nourrir de façon équilibrée et de gaspiller le moins possible de denrées alimentaires. En dehors de cela, les épicerie sociales poursuivent un objectif de renforcement de la solidarité et du lien social envers les personnes les plus vulnérables.

⁹ Le Fonds européen d'aide aux plus démunis soutient les actions menées par les pays de l'UE pour apporter une assistance matérielle aux plus démunis. Cette assistance matérielle doit s'accompagner de mesures d'intégration sociale, notamment des services de conseil et d'assistance visant à aider les personnes à sortir de la pauvreté. Les autorités nationales peuvent également soutenir des mesures d'assistance non matérielle en faveur des plus démunis, afin de les aider à mieux s'insérer dans la société.

Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration évoque ensuite tour à tour :

- les activités gratuites pour enfants organisées et offertes par les communes (activités Lasep, action « Bambesch »), ciblant surtout les enfants de parents ne disposant que de faibles revenus ;
- le tiers payant social garanti par les offices sociaux afin de permettre à toutes celles et ceux en incapacité de payer leurs ordonnances de médecins de ne plus faire l'avance de certaines dépenses médicales - depuis le 1^{er} janvier 2013, les personnes disposant de revenus modestes ont la possibilité de demander le **tiers payant social** auprès de l'office social en charge ;
- l'allocation de vie chère, ayant fait l'objet en 2015 de 25.869 demandes ;
- le « pass culturel » permettant aux enfants de familles défavorisées de participer et d'assister également à des activités et événements culturels divers ;
- le mécanisme d'adaptation des prestations familiales en espèces et en nature en faveur des enfants¹⁰. Le projet de loi portant création de ce mécanisme d'adaptation mettra en place un groupe technique composé de représentants des syndicats OGB-L, LCGB et CGFP ainsi que des ministres de la Famille et de l'Education nationale censé examiner tous les deux ans l'évolution du salaire médian par rapport à l'évolution des prestations familiales en espèces et en nature. Cet examen donnera lieu à la rédaction d'un rapport qui, au vu des résultats dégagés, permettra au Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, d'arrêter dans le cadre d'un projet de loi dans quels domaines de la politique familiale et en faveur de quelles catégories d'âge des enfants il entend investir le montant dégagé par le mécanisme d'adaptation ;
- le congé parental (figurant parmi les grands chantiers en matière de politique familiale auxquels Gouvernement accorde une importance particulière) pour mieux concilier vies familiale et professionnelle ;
- le soutien offert pour sortir de la spirale du surendettement, datant d'une loi de 2013 ;
- le congé pour raisons familiales, le congé d'allaitement etc. qui par le biais de nouvelles lois sont tous en train d'être revus et adaptés ;
- la réforme du dispositif du revenu minimum garanti (RMG), en voie de finalisation, qui met un accent particulier sur les familles monoparentales et les familles avec enfants pour mieux les soutenir ;
- la gratuité du transport public pour les élèves, dont ceux peuvent profiter jusqu'à la fin de leurs études secondaires ;
- la réforme fiscale et la subvention loyer pour parer à la pauvreté des ménages en général et des enfants en particulier ;

¹⁰ Avec l'introduction de ce mécanisme d'adaptation, le Gouvernement se donne la flexibilité soit d'adapter les prestations existantes en faveur des enfants, soit de créer et d'investir dans une nouvelle prestation, en espèces ou en nature, en faveur et à destination des enfants, ceci en vue de mieux cibler les aides en fonction de l'âge des enfants. Ce mécanisme fera également en sorte que les investissements du Gouvernement comme, par exemple ceux dans le domaine de la petite enfance, entreront dans le calcul du mécanisme d'adaptation. Le Gouvernement pourra ainsi mieux cibler les investissements en faveur des enfants et de leurs familles.

Le coût de l'adaptation, qui devrait intervenir une première fois en 2018, sera à charge de l'Etat sous réserve de ressources suffisantes pour faire face à la dépense supplémentaire. Les années de base servant de référence pour le calcul de l'évolution du salaire médian sont les années 2014 à 2016.

Echange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir les trois interventions suivantes :

- un représentant du CSV voudrait connaître l'orientation que compte prendre le Gouvernement en matière de réforme annoncé du dispositif du revenu minimum garanti (RMG) afin de tenir davantage compte des enfants dans les familles devant vivre avec un tel revenu. Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration lui répond qu'il devra patienter jusqu'en 2017, année durant laquelle le projet de loi adaptant et modernisant le dispositif du RMG sera déposé à la Chambre des Députés ;

- le représentant de l'ADR dénonce le caractère douteux de l'affirmation contenue dans l'étude de l'UNICEF comme quoi les deux parents d'une même famille, liés par un contrat de travail, arriveront à mieux se prémunir contre le risque de pauvreté. Il profite de son intervention pour interpeller Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sur l'alphabétisation par le français qu'il compte mettre en place tout prochainement et sur une prorogation éventuelle dans les cycles supérieurs de son concept d'éducation plurilingue dans les crèches. Monsieur le Ministre lui soumet que le programme scolaire (programme d'études) pour les cycles 1 et 2 est en train d'être revu et modifié. Davantage d'activités seront organisées et pour certaines d'entre elles, 20 à 30% du temps à disposition sera utilisé pour l'apprentissage du français ;

- une représentante CSV, chiffres à l'appui, rappelle que le rapport de l'Unicef met en lumière « **une société inégalitaire en matière de droit de l'enfant** » au Grand-Duché et qu'**un enfant sur quatre y vit sous le seuil de pauvreté** s'établissant à 35 620 euros par an pour un couple avec deux enfants et à 27 139 euros pour un parent seul avec deux enfants.

Bien que le Luxembourg figure toujours parmi les premiers pays au monde quant au PIB par habitant et que le salaire médian soit le plus élevé de l'UE, le rapport de l'Unicef constate **une inégalité importante de bien-être entre les enfants du bas et ceux du milieu de la distribution.**

En termes d'inégalités dans l'enseignement, le rapport souligne que le Luxembourg se trouve à la 33^e place sur un total de 37 pays. Concernant le domaine des mathématiques, au Grand-Duché, les 25 % d'enfants les plus défavorisés éprouvent un retard équivalent à trois années de scolarisation par rapport aux 25 % les plus favorisés.

Au niveau de la santé, le rapport avance que le Luxembourg figure parmi les pays où la santé des enfants du bas de la distribution s'est détériorée davantage par rapport à celle des enfants du milieu de la distribution, entre les années 2006 et 2014. Près d'un enfant sur quatre au Luxembourg signale avoir un ou plusieurs problèmes de santé tous les jours.

En termes de satisfaction de vie exprimée par les enfants, le rapport range le Luxembourg à la 32^e place sur un total de 35 pays, l'écart de satisfaction relatif étant de 30,04 % entre les enfants les moins satisfaits et ceux qui représentent la moyenne.

Au vu de ce qui précède et alors que la clientèle des offices sociaux et des épiceries sociales ne cesse d'augmenter, que le tiers-payant social a triplé depuis 2013, elle s'interroge sur ce que le Gouvernement compte faire pour aider les personnes concernées et en particulier les enfants à sortir du cercle vicieux de la pauvreté ? Qu'en est-il de l'égalité des chances des enfants qui restent à la maison c'est-à-dire sont éduqués par un des parents et qui risquent d'être les grands perdants dans l'affaire ? Qu'en est-il des enfants en échec scolaire et du rattrapage scolaire pour enfants pauvres ?

Suite à cette intervention, Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse déclare constater que l'état des lieux au Luxembourg, dressé par l'UNICEF dans son rapport, ne souffre pas contestation. Il répète que la situation au Luxembourg est particulière, due à la diversité et l'hétérogénéité de sa population (beaucoup d'enfants de primo-arrivants, d'immigrés etc.). S'y ajoute le développement de nouvelles zones de concentration urbaine.

Il faut aller de l'avant de façon courageuse et s'ouvrir à de nouveaux concepts, notamment en matière d'offres scolaires, confectionnées en fonction de l'enfant.

Pour ce qui est des statistiques (recueil de données et leur suivi) concernant l'éducation, l'enfance et la jeunesse, le ministère a mis en place tout un système de monitoring censé accompagner les élèves, réalisé par un institut spécialisé de l'Université du Luxembourg (coût : 1,9 million d'euros par an).

Il faudra encore concentrer davantage de moyens sur l'éducation non formelle et cibler nos efforts sur l'amélioration des résultats scolaires des élèves défavorisés (rattrapage, soutien scolaire personnalisé, remédiation), que ce soit à l'école ou dans les maisons-relais.

Aux yeux de Monsieur le Ministre, les enfants pris en charge et encadrés à la maison ne seront pas perdants contrairement à ce que peuvent prétendre certains. In fine, il appartient aux parents de décider si leurs enfants participeront à toutes les offres leur destinées. Pour les aider dans leur choix, il faudra donc sensibiliser les parents et les rendre attentifs à toutes les offres existantes

Il faudra aussi se départir de l'idée d'avoir un modèle unique pour toutes les écoles. Tout en leur accordant les moyens financiers et humains dont elles ont besoin, chaque école doit être à même de se donner une stratégie en fonction du modèle qu'elle adopte et en fonction des élèves qui la fréquentent, le tout bien entendu sous le contrôle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

2. UNIQUEMENT POUR LA COMMISSION DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION

6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code de la sécurité sociale ;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

La deuxième partie de la réunion du 19 juillet 2016, consacrée à la continuation des travaux du PL 6935, concerne uniquement les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI). Ces derniers se font présenter, en relation avec le projet de texte, les amendements que le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a confectionnés.

Le premier de ces amendements concerne l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 234-43 du Code du travail où le Conseil d'État demande que soient précisées dans le texte les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou les mesures d'activités d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale.

Amendement 1

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-43 du Code du travail, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit :

« La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 1 est adopté à l'unanimité.

L'amendement 2 concerne l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail où il importe de préciser qu'il s'agit de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendement 2

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-44 du Code du travail, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit :

« (...) Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement à un *au* congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. *, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.* »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 2 est adopté à l'unanimité.

L'amendement 3 concerne le paragraphe 6 de l'article L. 234-44 du Code du travail où il importe de bien préciser qu'un(e) apprenti(e), en tant que parent, peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre mois ou au congé parental à temps plein de six mois.

Amendement 3

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-44 du Code du travail, paragraphe 6 est modifié comme suit :

« ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent,~~ *Le* parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne~~ peut prétendre ~~qu'~~au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 3 est adopté à l'unanimité.

Les amendements 4 et 5 concernent l'alinéa 1 du paragraphe 9 de l'article L. 234-44 du Code du travail où, selon le Conseil d'Etat, il importe de préciser dans le texte

- que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier, et
- qu'il est fait abstraction de l'intervention d'approbation y prévue de la Caisse pour l'avenir des enfants.

Amendements 4 et 5

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-44 du Code du travail, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit :

« (9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à *dater* de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles ~~qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2~~ que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. ~~Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~ »

Soumis au vote des membres de la COFAI, les amendements 4 et 5 sont adoptés, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 6 concerne l'alinéa 3 du paragraphe 1 de l'article L. 234-45 du Code du travail où il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9^e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendants l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation : ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 6

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-45 du Code du travail, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit :

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

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 6 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 7 concerne le paragraphe 1 de l'article L. 234-45 du Code du travail où, sous peine d'apposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 7

A l'article 1^{er} du projet de loi, article L. 234-45 du Code du travail, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit :

« Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 7 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 8 concerne le paragraphe 2, a) de l'article 306 du Code de la sécurité sociale où la COFAI adapte une proposition de texte du Conseil d'Etat.

L'article 306, paragraphe 2 règle le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié.

Le Conseil d'Etat constate :

- qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu dans le projet de texte que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires, et
- que les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe auraient avantage à être fusionnées.

Il suggère dès lors la formulation suivante :

« a) qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10). »

Or, le point 1) concerne le salarié, de sorte que pour aligner l'article 306 du Code de la sécurité sociale à l'article L. 234-43 du Code du travail, la commission a adapté la proposition de texte du Conseil d'Etat.

Amendement 8

A l'article II du projet de loi, l'article 306 du Code de la sécurité sociale, paragraphe 2, a) est modifié comme suit :

« a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois

continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, ~~sous 1)~~ ou sous 4), 5) ou ~~sous 10)~~ du présent Code ; »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 8 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

Les amendements 9 à 20 concernent l'adaptation de la réforme du congé parental

- au **statut général des fonctionnaires de l'Etat tel que fixé par la loi modifiée du 16 avril 1979**, et
- au **statut général des fonctionnaires communaux tel que fixé par la loi modifiée du 24 décembre 1985**.

Ces amendements, soumis à un vote en bloc, sont adoptés, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 21 a trait au point 2 de l'article VIII du projet de loi.

Sur proposition du Conseil d'Etat, le point 2 de l'article VIII du PL 6935 est précisé et clarifié.

Par ailleurs, sur demande de Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration, la COFAI

- élargit, d'un côté, les dispositions transitoires aux parents ayant demandé un congé parental de 6 mois à plein temps et de 12 mois à temps partiel, ceci dans le but de les faire profiter du revenu de remplacement, le cas échéant, plus élevé. Dans ces cas de figure, la demande ne subit aucun changement par rapport à celle introduite : les conditions d'octroi sont toujours remplies, l'accord de l'employeur reste acquis. Le seul élément qui change pour le parent est - s'il le demande - le montant de son indemnisation pour le congé parental choisi et accordé avant la réforme, mais dont le début ne se situe qu'après. La répercussion financière du nouveau congé parental peut différer selon la situation de revenu du parent, de sorte qu'il y a lieu de prévoir une option plutôt qu'une transition automatique vers le revenu de remplacement, et
- propose, de l'autre côté, une disposition selon laquelle le parent, en accord avec l'employeur, peut renoncer au congé parental qui a dû être demandé dans les délais prévus par l'ancienne législation pour introduire une nouvelle demande. Cette demande doit se situer avant le début du congé parental.

Avec l'amendement 21 qui permet une certaine rétroaction, les personnes ayant déjà fait leur demande auprès de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) au moment de l'entrée en vigueur de la loi portant réforme du congé parental pourront bénéficier du nouveau congé parental, plus flexible, et du nouveau revenu de remplacement.

Amendement 21

A l'article VIII du projet de loi, le point 2 est modifié comme suit :

« 2° ~~Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions. La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.~~

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre

recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles 234-45 (2) et 234-46 (2) est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 21 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 22 a trait au point 3 de l'article VIII du projet de loi.

Sur proposition du Conseil d'Etat, le point 3 de l'article VIII du PL 6935 est précisé et clarifié afin d'éviter qu'un parent, ayant déjà bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur du PL 6935, n'en bénéficie à nouveau (disposition anti-cumul).

Amendement 22

A l'article VIII du projet de loi, le point 3 est modifié comme suit :

« 3° ~~Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les~~ *Le parents* ayant bénéficié pour ~~le même~~ *un* enfant d'un congé parental régi par ~~les dispositions législatives~~ avant l'entrée en vigueur de la présente loi *ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant*. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 22 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 23 consacre l'ajout d'un deuxième alinéa à l'article 314 du Code de la sécurité sociale. Cet ajout s'avère nécessaire en raison du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble, alors que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, le revenu serait, à l'instar des prestations familiales, cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risque de causer de graves difficultés financières aux parents concernés.

Amendement 23

L'article 314 du Code de la sécurité sociale est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

« L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 23 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

La deuxième partie de la réunion du 19 juillet 2016, consacrée à la continuation des travaux du PL 6935, se termine par l'annonce d'une représentante parlementaire que son groupe entend présenter à la mi-septembre, à l'occasion de la prochaine réunion de la COFAI, un certain nombre d'amendements en relation avec le présent projet de texte. Ce qui explique aussi que le groupe parlementaire CSV s'est abstenu à plusieurs reprises lors qu'il fallut procéder au vote des amendements énumérés ci-haut.

3. Divers

Aucun point n'a été abordé sous la rubrique « Divers ».

Luxembourg, le 19 juillet 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président de la Commission de
l'Education nationale, de l'Enfance et de la
Jeunesse,
Lex Delles

Le Président de la Commission de la Famille
et de l'Intégration,
Gilles Baum



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2015-2016

JM,JPB/PR

P.V. ENEJ 35
P.V. FAIN 19

**Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la
Jeunesse**

et

Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 19 juillet 2016

Ordre du jour :

1. Echange de vues au sujet du rapport "Equité entre les enfants" de l'UNICEF (demande de mise à l'ordre du jour du groupe politique CSV du 14 avril 2016)
2. UNIQUEMENT POUR LA COMMISSION DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION

6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
 1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Continuation des travaux
3. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm remplaçant Mme Martine Mergen, Mme Sylvie Andrigh-Duval, M. Gilles Baum, M. Lex Delles, M. Georges Engel, M. Claude Haagen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché remplaçant M. Claude Adam, Mme Octavie Modert remplaçant M. Laurent Zeimet, M. Roger Negri remplaçant Mme Tess Burton, M. Marco Schank remplaçant Mme Martine Hansen, membres de la Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Mme Diane Adehm remplaçant Mme Martine Mergen, Mme Sylvie Andrigh-Duval, M. Fränk Arndt remplaçant Mme Cécile Hemmen, M. Gilles Baum, M. Georges Engel remplaçant Mme Taina Bofferding, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Roger Negri remplaçant Mme Tess Burton, M. Marco Schank remplaçant Mme Martine Hansen, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini, membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration

M. Claude Meisch, Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Claude Janizzi, M. Manuel Achten, du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales, Mme Isabelle Heuertz, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Max Hahn, membre de la Commission de la Famille et de l'Intégration

*

Présidence : M. Lex Delles, Président de la Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, M. Gilles Baum, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration

*

1. Echange de vues au sujet du rapport "Equité entre les enfants" de l'UNICEF (demande de mise à l'ordre du jour du groupe politique CSV du 14 avril 2016)

Ce sont les plus vulnérables. Les enfants les plus démunis, loin d'être aidés ou protégés, voient leur situation se dégrader. Conditions de vie, santé, éducation, bien-être... les 10 % des enfants les plus pauvres sont de plus en plus laissés pour compte dans les pays riches, selon l'Unicef, le Fonds des Nations unies pour l'enfance. A de rares exceptions près, les progrès en vue de réduire les inégalités entre les enfants sont faibles, relève l'organisation internationale.

Tel est le constat établi par le Bilan Innocenti 13 (13^e édition depuis une première sortie en 2000), un rapport rendu public, jeudi 14 avril 2016, établi par le centre de recherche de l'organisation des Nations unies, situé à Florence (Italie), qui présente une vue d'ensemble des inégalités de bien-être entre les enfants de 41 pays de l'Union européenne et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

C'est M. Claude Janizzi, conseiller de direction première classe et chef de service du Service des droits de l'enfant au ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, qui se charge de la présentation du **rapport « Equité entre enfants - Tableau de classement des inégalités de bien-être entre les enfants des pays riches »**, publié par

le Centre de Recherche Innocenti de l'UNICEF et faisant l'objet d'une réunion jointe de la Commission de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ainsi que de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

Le point de vue adopté par le bilan est original et innovant, car il n'étudie pas les écarts entre les plus pauvres et les plus riches (d'habitude, les organismes et instituts travaillent sur une moyenne générale et l'évolution de celle-ci), mais s'attache au fossé qui se creuse entre le bas du tableau et la moyenne, c'est-à-dire l'écart entre les enfants du bas et ceux du milieu de la distribution, et cherche à savoir jusqu'où la société laisse le fossé se creuser entre les enfants en matière :

- de revenus,
- d'éducation,
- de santé
- et de satisfaction dans la vie.

Suite aux quatre dimensions examinées, le Luxembourg occupe la 29^e place parmi 41 pays. Ce sont surtout les mauvais résultats concernant l'éducation, la santé ainsi que la satisfaction dans la vie des enfants qui sont les plus préoccupants. Au Luxembourg, le statut socioéconomique demeure une variable explicative déterminante de l'état de santé, du niveau scolaire et du niveau de satisfaction d'un enfant à l'égard de sa vie. Les inégalités en résultant ont un impact sur tous les droits de l'enfant et empêchent les enfants très tôt de développer leur plein potentiel tout en restreignant leurs perspectives.

M. Janizzi précise que l'étude de l'UNICEF a pour but de mesurer à quel point les inégalités sociales sont susceptibles de se répercuter sur la réussite à l'école (l'éducation), la santé, le bien-être des enfants.

Selon l'article 27 de la Convention des droits de l'enfance¹, tout enfant a droit à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social. Pour ce qui est de la justice sociale recherché, c'est-à-dire à laquelle on aspire, les vues des uns et des autres divergent fortement, allant de la thèse de « Celui qui n'a rien a été malchanceux » à celle du « même revenu pour chacun ».

L'étude de l'UNICEF se base sur la théorie de la justice sociale, développée au 20^e siècle par le philosophe politique américain John Rawls², selon laquelle des différences

¹ Article 27 de la Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant (1989)

1. Les Etats parties reconnaissent le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social.
2. C'est aux parents ou autres personnes ayant la charge de l'enfant qu'incombe au premier chef la responsabilité d'assurer, dans les limites de leurs possibilités et de leurs moyens financiers, les conditions de vie nécessaires au développement de l'enfant.
3. Les Etats parties adoptent les mesures appropriées, compte tenu des conditions nationales et dans la mesure de leurs moyens, pour aider les parents et autres personnes ayant la charge de l'enfant à mettre en oeuvre ce droit et offrent, en cas de besoin, une assistance matérielle et des programmes d'appui, notamment en ce qui concerne l'alimentation, le vêtement et le logement.
4. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées en vue d'assurer le recouvrement de la pension alimentaire de l'enfant auprès de ses parents ou des autres personnes ayant une responsabilité financière à son égard, que ce soit sur leur territoire ou à l'étranger. En particulier, pour tenir compte des cas où la personne qui a une responsabilité financière à l'égard de l'enfant vit dans un Etat autre que celui de l'enfant, les Etats parties favorisent l'adhésion à des accords internationaux ou la conclusion de tels accords ainsi que l'adoption de tous autres arrangements appropriés.

socioéconomiques sont tout à fait acceptables à condition qu'elles émergent dans un environnement où chacun dispose des mêmes chances et que la richesse créée revient si possible à toutes les couches sociales.

L'étude de l'UNICEF se focalise sur 4 indicateurs mesurables :

- le nombre d'enfants issus de familles à bas revenu (1)
- le nombre d'enfants à éducation insuffisante (déficiente) (2)
- le nombre d'enfants en mauvaise santé (3)
- le nombre d'enfants insatisfaits de leur vie (4).

Pour ce qui est du **1^{er} indicateur**, à savoir le nombre d'enfants issus de familles à bas revenu, c'est le revenu médian³, constituant un indicateur de pauvreté relative, qui est pris en compte par l'étude de l'UNICEF. Selon cette dernière, les enfants au Luxembourg dont les parents disposent de moins de 50% du revenu médian seraient de l'ordre de 13%. En utilisant comme seuil 60% du revenu médian (seuil fréquemment utilisé dans les études internationales pour mesurer la pauvreté relative), le pourcentage serait beaucoup plus élevé, à savoir de l'ordre de 25%.

Si l'on prenait maintenant un indice de pauvreté absolue⁴, à l'image de l'indicateur de privation matérielle sévère utilisé par le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic

² Depuis sa publication en 1971, la *Théorie de la Justice* du philosophe américain John Rawls est la source à laquelle viennent s'alimenter toutes les réflexions sur la justice sociale. Cette question avait quasiment disparu de l'agenda de la philosophie politique pendant toute l'époque où il était entendu que seul un bouleversement radical du mode de production fondé sur la propriété privée pouvait résoudre les problèmes d'exploitation, de pouvoir et d'inégalité que continuaient de connaître les sociétés modernes après avoir accédé à la démocratie politique et à l'égalité des droits. Mais depuis la chute du mur de Berlin, nous savons que la propriété collective des moyens de production est une impasse et que l'allocation centralisée des ressources est incapable de satisfaire de manière adéquate les besoins humains fondamentaux. Cependant, accepter la liberté des échanges et la pluralité des centres de décision et de propriété n'implique pas que l'on considère toute répartition qui naît dans le cadre d'un laisser-faire comme nécessairement légitime. Ce ne serait le cas que si le marché était un ordre intangible découlant de la nature même des interactions sociales et échappant à tout contrôle humain, et non pas une institution établie et soutenue par des règles d'origine humaine. Mais si l'ordre social – y compris le marché – est une institution, on peut et on doit se poser la question de sa justice, c'est-à-dire de la manière dont il convient de le disposer ou de l'organiser pour qu'il soit considéré comme légitime par ceux qui sont appelés à se plier à ses règles. Si, comme le dit Rawls, la justice doit être la première vertu des institutions sociales, c'est parce que les citoyens d'une société libre ne pourraient avoir l'obligation d'obéir à un ordre injuste. On a souvent dit qu'il était aussi puéril de lutter contre l'injustice que contre la mort mais, précisément, l'idée centrale de toute théorie de la justice est que l'injustice n'est pas un fait de nature : c'est une institution humaine.

³ Le revenu médian est le revenu qui divise la population en deux parties égales, c'est-à-dire tel que 50 % de la population ait un revenu supérieur et 50 % un revenu inférieur.

4 Communiqué du STATEC (01.02.2011) : nouvel indicateur de pauvreté et d'exclusion UE-2020

Selon le nouvel indicateur de la stratégie UE-2020, le taux de risque de pauvreté et d'exclusion sociale au Luxembourg était de 17.8% en 2009. Ce chiffre est à comparer au taux de risque de pauvreté « relative » qui était de « seulement » 14.9% pour la même année. Comment expliquer cette divergence ? Le nouvel indicateur UE-2020 ajoute à la dimension de la pauvreté relative une part de pauvreté « absolue » en incluant les personnes en état de privation matérielle sévère. Partant de la prémisse selon laquelle l'emploi protège de la pauvreté, on y ajoute encore les personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

Dû au niveau de vie élevé, le taux de privation matérielle sévère est très faible au Luxembourg. (1.1% contre 5% dans l'UE-15). De même, le taux de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail est assez réduit (6.3% contre 9.5% dans l'UE-15) Ces caractéristiques ont d'ailleurs un impact sur la position du pays dans la comparaison européenne. Si, en matière de pauvreté relative, le Luxembourg se situe en milieu de peloton (12e de l'UE-27), il passe à la 7e place pour

Research), le taux serait alors beaucoup plus faible, de l'ordre de 2,4% de familles dont les enfants ne pourraient pas se faire offrir certains biens et services.

On parle ici de fourchettes, et même si les revenus de tous les ménages augmentaient, les fourchettes resteraient les mêmes.

Selon l'Observatoire de l'enfance du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ce chiffre de 25% peut monter à

- 33% si les enfants sont issus de familles étrangères (non luxembourgeoises),
- 40% si les enfants sont issus de familles portugaises ou non européennes,
- 54% si les enfants sont issus de familles monoparentales.

On voit là qu'on parle de facteurs qui ont une influence directe sur les budgets des familles et sur l'équité sociale.

Concernant le **2^e indicateur**, à savoir la formation scolaire, l'étude de l'UNICEF, en se basant sur les chiffres PISA⁵, a essayé de comparer la plage constituée par les 10% d'élèves les moins performants à celle des élèves se situant au milieu de la distribution.

Et là, les résultats concernant le Grand-Duché sont loin d'être flatteurs. En mathématiques, sciences et lecture, le Luxembourg se classe en 33^e position et cette différence (entre la plage constituée par les 10% d'élèves les moins performants et la plage des élèves se situant au milieu de la distribution) est aussi restée stable entre 2006 et 2014.

A un niveau socio-économique, l'étude constate ainsi que pour un élève âgé de 15 ans, le fait d'être issu d'une famille parmi les 25% les mieux placés ou d'une famille parmi les 25% les plus défavorisées, peut donner lieu à un écart de 3 ans en matière de compétences.

Pour ce qui est du **3^e indicateur**, à savoir la santé, l'étude de l'UNICEF indique qu'au Luxembourg, l'écart d'état de santé entre les enfants cumulant le plus grand nombre de pépins physiques et ceux se situant en milieu de distribution (c'est-à-dire ceux connaissant un nombre moyen de problèmes physiques) est de l'ordre de 30% et que cet écart s'est encore amplifié entre 2006 et 2014.

Cela ne veut pas dire que l'état de santé des enfants en général est devenu plus mauvais, mais que le fossé entre ceux en mauvaise santé et ceux en état de santé normal ne cesse de se creuser. Là encore, l'environnement socio-économique dans lequel évoluent les familles détermine largement l'état de santé des enfants, la façon dont ils se nourrissent et bougent (activité physique).

Le **4^e indicateur** - relevant, aux yeux de M. Janizzi, davantage du subjectif que les autres indicateurs utilisés dans l'étude - s'est enquis du niveau de satisfaction de la vie des jeunes. Le Luxembourg se classe ici en 32^e position. L'écart entre ceux estimant ne pas être satisfaits de leur vie et ceux s'estimant moyennement satisfaits de la vie qu'ils mènent est de 30% et s'agrandit entre 2006 et 2014. Ceci peut être dû à plusieurs facteurs qui ne relèvent pas forcément d'un sentiment objectif. Là encore, les enfants issus de familles faibles d'un point de vue socio-économique tendent à être davantage insatisfaits de leur vie que les autres.

l'indicateur UE-2020, c'est-à-dire en tenant compte de la privation matérielle et des personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

⁵ Le **programme PISA** ([acronyme](#) pour « *Program for International Student Assessment* » en anglais, et pour « Programme international pour le suivi des acquis des élèves » en français) est un ensemble d'études menées par L'[OCDE](#) et visant à la mesure des performances des systèmes éducatifs des pays membres et non membres. Leur publication est triennale. La première étude fut menée en 2000.

D'une façon générale, l'étude de l'UNICEF montre qu'aussi bien en matière de formation scolaire, santé et niveau de satisfaction des enfants, les écarts socioéconomiques caractérisant les familles dont ils relèvent, impactent directement leur bien-être.

En se référant à l'arsenal des droits de l'enfant, de quels leviers disposent les pouvoirs publics pour réduire les écarts dont parle l'étude de l'UNICEF, que ce soit au niveau de la formation scolaire, de la santé ou de la satisfaction des enfants ?

Selon M. Janizzi, il y a lieu de distinguer 2 volets : l'enfant et sa famille.

Dire maintenant que si les revenus de la famille étaient plus importants, les problèmes de l'enfant seraient résolus est faux ! L'enfant issu d'une famille pauvre n'est pas nécessairement condamné à disposer de moins de chances qu'un enfant issu d'une famille riche. L'Etat et les politiques publiques menées à cet égard peuvent faire en sorte que cela ne soit pas le cas.

Au niveau des services par exemple, l'Etat peut assurer qu'il y ait assez de services, qu'ils soient abordables (payables) et accessibles d'un point de vue géographique. M. Janizzi parle en ce sens de services qui peuvent influencer directement sur les enfants, à l'image :

- des services d'éducation et d'accueil,
- des services périscolaires et de rattrapage,
- des services culturels (art, musique, danse),
- des services favorisant le développement social (maison de jeunes, école de la démocratie, scoutisme),
- des activités sportives induisant une activité physique régulière.

Autre élément où l'Etat peut intervenir : améliorer l'égalité des chances à l'école où l'Etat peut faire en sorte que les différences constatées au niveau de la culture et des langues ne constituent pas automatiquement un handicap et qu'elles puissent être compensées par différentes mesures. Dans le cadre du développement de politiques et de mesures en faveur des enfants, un recours direct aux enfants peut se révéler très fructueux.

Non seulement, l'Etat peut intervenir directement au niveau de l'enfant. Il peut bien entendu aussi le faire au niveau de la famille. A ce sujet viennent à l'esprit de M. Janizzi :

- les transferts sociaux,
- une augmentation du pouvoir d'achat des familles à faible revenu à travers une fiscalité indirecte favorable (un faible niveau de TVA en général, une TVA super-réduite pour des dépenses spécifiquement familiales),
- un allègement pour ces mêmes familles au niveau des impôts directs,
- des modèles d'imposition négative à l'instar des bonifications d'impôt où la famille qui ne paie pas d'impôts du tout peut quand même bénéficier de subventions de la part de l'Etat,
- des modèles de caisse de santé qui prennent en charge des dépenses à caractère spécifiquement familiale.

Pour venir en aide aux familles à bas revenu, l'Etat dispose d'une autre arme : la diminution des dépenses fixes, des charges incompressibles auxquelles ces familles ont à faire face.

Cela peut se faire à travers :

- la mise à disposition de logements sociaux et des subventions de loyers,
- des subventions au niveau des services offerts (cantine scolaire, services d'éducation et d'accueil, sport, musique, culture)
- une aide aux familles avec bébés par l'intermédiaire de congés offerts pour qu'elles puissent elles-mêmes s'occuper de l'éducation de leur progéniture.

Finalement, une autre aide précieuse de l'Etat peut se matérialiser à travers des mesures d'insertion sur le marché du travail. Scientifiquement, il est prouvé qu'une famille disposant de 2 revenus a beaucoup plus de chances d'éviter de tomber dans le piège de la pauvreté que celle qui ne dispose que d'un seul revenu ou de pas de revenu du tout. Dans le 1^{er} cas,

le risque de basculer dans la pauvreté est de 14%, alors que dans le second il s'élève à 37%.

Dans une première réaction suite à l'étude de l'UNICEF présentée par M. Janizzi, Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse déclare que les résultats de l'étude ne sont pas surprenants en soi et qu'ils corroborent ceux d'autres études effectuées par des organisations internationales ou par son propre ministère.

Citant dans l'ordre la publication de l'OCDE « Regards sur l'éducation »⁶, le rapport national sur la situation de la jeunesse au Luxembourg de 2015, l'étude internationale HBSC⁷ ou encore l'étude PISA illustrant à chaque fois à merveille la relation directe entre milieu socioéconomique, statut de la famille et subséquentement réussite ou échec scolaire, Monsieur le Ministre précise que le Luxembourg jouit d'une situation encore plus spécifique en la matière étant donné que 2 des principaux facteurs émergeant régulièrement sur un plan international, à savoir l'environnement socioéconomique ainsi que la migration, font que la situation telle qu'elle est vécue au quotidien dans les écoles luxembourgeoises est encore rendue plus compliquée. Ceci explique aussi l'énorme défi auquel est confronté le système éducatif luxembourgeois. Comme cette problématique nous tient à cœur, nous avons créé, il y a de cela un peu plus d'un an, un Observatoire de l'enfance censé éclairer la pauvreté infantine.

Concernant plus précisément le secteur de l'éducation, que ce soit à un niveau formel ou informel, notre mission consiste à assurer une égalité des chances parmi les enfants, c'est-à-dire offrir à chaque enfant les mêmes possibilités en fonction de ses talents et de son engagement sans exclure en fonction d'autres critères.

Ces derniers temps, cette approche s'est avant tout concrétisée au niveau de l'éducation informelle. Alors qu'il y a encore quelques années, l'existence de crèches se justifiait avant tout par l'aspiration des mères à aller travailler, celles-ci jouent désormais un rôle crucial dans le développement des enfants dès leur plus jeune âge.

Aux yeux de Monsieur le Ministre, un accent particulier doit être mis sur la diversité et le multilinguisme dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance. C'est la raison pour laquelle son ministère entend mettre en œuvre un concept d'éducation plurilingue dans les crèches⁸.

⁶ Conçue pour permettre aux pays d'évaluer leur système d'enseignement en le comparant à celui d'autres pays, la publication annuelle de l'Organisation de coopération et de développement économiques, *Regards sur l'éducation (Education at a Glance)* présente des indicateurs nombreux, comparables et actualisés chaque année depuis 2001. Ils rendent compte des moyens humains et financiers mobilisés en faveur de l'éducation, du fonctionnement et de l'évolution des systèmes d'éducation et d'apprentissage et du rendement des investissements consacrés à l'éducation.

⁷ L'étude internationale «Health Behaviour in School-aged Children (HBSC)» a été créée dans le but de suivre l'évolution au fil du temps de l'état de santé des jeunes adolescents, en tenant compte de leurs comportements à risque, de santé et des différents facteurs influençant ces derniers au travers d'un questionnaire distribué tous les quatre ans.

⁸ Les premières années de leur vie, les enfants ont d'impressionnantes **facilités pour apprendre les langues**, alors que cet apprentissage devient plus laborieux à un âge avancé. Pour offrir à tous les enfants les meilleures chances de départ, le ministère entend saisir cette opportunité et préparer les enfants de 1 à 4 ans au contexte multilingue de l'école et de la société luxembourgeoise. À cette fin, il a élaboré un concept-cadre qui aidera les crèches à développer d'une manière ludique les ressources plurilingues des très jeunes enfants.

Le multilinguisme est une réalité de la société luxembourgeoise, et la réussite scolaire et professionnelle y est également fortement liée. À l'école fondamentale, la succession rapide dans l'apprentissage des langues peut être un obstacle : les élèves luxembourgeois rencontrent souvent des difficultés avec le français, tandis que l'allemand pose plus problème pour ceux qui parlent une

Chaque enfant, entre 1 et 4 ans, devrait avoir droit à 20 heures gratuites d'éducation plurilingue dans les crèches. Si l'enfant est issu d'une famille à faible ou très faible revenu, le nombre d'heures gratuites offertes pourra s'élever à 25, voire même 30 heures. Ceci afin de permettre vraiment à chaque famille de profiter du service offert.

Parmi les autres mesures envisagées, Monsieur le Ministre cite notamment :

- un transport scolaire gratuit (carte « Jumbo » gratuite) pour tous les élèves fréquentant une école au Luxembourg dès la mi-septembre 2016 ;
- des critères de subvention et des montants ajustés par le CPOS en faveur d'étudiants émanant de familles socialement vulnérables ou d'étudiants ayant quitté parents et maison afin d'aller à l'encontre de tout décrochage scolaire (dans le contexte de la loi sur les maisons de l'orientation) ;
- toute la palette de mesures entreprises pour rendre l'école plus équitable.
Parmi celles-ci : une offre scolaire adaptée aux besoins des enfants, différentes offres scolaires pour tenir compte de la diversité des enfants, la création de nouvelles filières de langues au sein de l'école publique, une nouvelle pondération des langues enseignées à l'école, le choix d'une langue véhiculaire dans des filières déterminées ainsi que le choix d'une langue selon la matière enseignée, la manière dont les langues sont enseignées à l'école, la lutte contre toute forme de décrochage scolaire, la revitalisation du plan d'action national « Gesond iessen, méi bewegen » dans le but de sensibiliser et informer les enfants à manger sain et équilibré et à augmenter leur activité physique, le volet logement avec la mise en place depuis le 1^{er} janvier 2016 d'une nouvelle aide au logement sous forme d'une subvention de loyer, accordée par le ministère du Logement, et destinée à aider les ménages les plus défavorisés à accéder en location à un logement décent, les différentes mesures contenues dans la future réforme fiscale en faveur des familles et des enfants.

Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration prend alors le relais de Monsieur le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse pour commenter les résultats de l'étude UNICEF et mettre l'accent sur les initiatives déployées par son ministère afin d'enrayer les déficiences constatées en matière de revenus, d'éducation, de santé et de satisfaction de vie des enfants.

Dans ce contexte, Madame la Ministre rappelle que pas plus tard que hier, elle a encore assisté dans les locaux de la Chambre des Députés à une réunion jointe des commissions de l'Environnement ainsi que de la Famille et de l'Intégration à l'occasion de laquelle furent présentées des mesures d'aide pour lutter contre la précarité énergétique des ménages. Il faut savoir que d'après des statistiques recueillies en 2013, 4% des ménages au Luxembourg ont souffert de précarité énergétique et que le gouvernement, par l'intermédiaire du **G.I.E. My Energy** et **l'Entente des offices sociaux**, va fournir dès la rentrée un conseil en énergie personnalisé et accorder une nouvelle subvention pour faciliter la mise en œuvre de mesures de réduction énergétique concrètes.

langue non-germanophone à la maison. À l'enseignement secondaire, le taux de redoublement est en partie dû à des déficits en langues.

À ce jour la plupart des crèches au Luxembourg sont monolingues. Avec le concept d'éducation plurilingue, le ministère **crée le cadre pour une éducation plurilingue systématique dans les crèches** conventionnées et à vocation commerciale. La généralisation du concept est prévue pour septembre 2017. Sur la base du concept-cadre, les crèches élaboreront leur propre concept de mise en œuvre, adapté aux besoins de leurs enfants.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan national de réforme (PNR), le ministère de la Famille et de l'Intégration coordonne l'un de ses objectifs, à savoir celui de l'inclusion sociale. Comme Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse l'a déjà rappelé auparavant, il est important que chacun puisse profiter des mesures offertes et c'est ainsi que, sous la tutelle du ministère de la Famille et de l'Intégration, le **Service national d'action sociale (SNAS)** incite sans relâche les bénéficiaires du dispositif du revenu minimum garanti (RMG) à profiter des chèques-services afin qu'ils soient disponibles pour le marché du travail. Avoir un travail permet de se mettre à l'abri de la pauvreté et comme M. Janizzi l'a encore rappelé tout à l'heure, une famille disposant de 2 revenus, c'est-dire une famille où les 2 parents travaillent, a beaucoup plus de chances d'éviter de tomber dans le piège de la pauvreté que celle qui ne dispose que d'un seul revenu ou d'aucun revenu. L'ambition du SNAS est d'augmenter encore le taux d'activation des bénéficiaires du dispositif du RMG, étant donné que le travail constitue un moyen de lutte efficace contre la pauvreté et permet aux personnes concernées de participer de nouveau activement à la vie dans notre société. En 2015, le taux d'activation des personnes non dispensées fut de 59,1%.

La loi sur l'aide sociale constitue également un instrument de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Les personnes qui en bénéficient reçoivent non seulement une aide financière, mais aussi une prise en charge et des conseils pour sortir de la pauvreté.

Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration tient aussi à rappeler que le Gouvernement a mis en place une stratégie nationale contre le sans-abrisme et l'exclusion et que le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD)⁹ permet aux personnes les plus démunies de se procurer, via des bons offerts par les offices sociaux, des denrées alimentaires, des vêtements et d'autres biens essentiels à usage personnel, tels que des chaussures, du savon ou du shampoing.

Alors que le Luxembourg est connu pour être un pays riche, le nombre de ménages en situation de précarité, pour raisons diverses, a tendance à augmenter. En réaction à cette évolution, un réseau de plus en plus dense d'épicerie sociales voit le jour.

Les épicerie sociales fournissent aux personnes touchées des denrées alimentaires et produits à usage quotidien. En contrepartie, une participation financière de l'ordre d'**un tiers des prix du marché** est demandée aux bénéficiaires. Grâce à ces épicerie, les personnes bénéficiaires voient leur pouvoir d'achat augmenter tout en ayant accès à des produits frais et de qualité. Des cours de cuisine (« Freed um Kachen ») sont également proposés avec les produits frais des épicerie en présence de professionnels, de nutritionnistes et de cuisiniers pour permettre aux usagers des épicerie sociales de se nourrir de façon équilibrée et de gaspiller le moins possible de denrées alimentaires. En dehors de cela, les épicerie sociales poursuivent un objectif de renforcement de la solidarité et du lien social envers les personnes les plus vulnérables.

⁹ Le Fonds européen d'aide aux plus démunis soutient les actions menées par les pays de l'UE pour apporter une assistance matérielle aux plus démunis. Cette assistance matérielle doit s'accompagner de mesures d'intégration sociale, notamment des services de conseil et d'assistance visant à aider les personnes à sortir de la pauvreté. Les autorités nationales peuvent également soutenir des mesures d'assistance non matérielle en faveur des plus démunis, afin de les aider à mieux s'insérer dans la société.

Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration évoque ensuite tour à tour :

- les activités gratuites pour enfants organisées et offertes par les communes (activités Lasep, action « Bambesch »), ciblant surtout les enfants de parents ne disposant que de faibles revenus ;
- le tiers payant social garanti par les offices sociaux afin de permettre à toutes celles et ceux en incapacité de payer leurs ordonnances de médecins de ne plus faire l'avance de certaines dépenses médicales - depuis le 1^{er} janvier 2013, les personnes disposant de revenus modestes ont la possibilité de demander le **tiers payant social** auprès de l'office social en charge ;
- l'allocation de vie chère, ayant fait l'objet en 2015 de 25.869 demandes ;
- le « pass culturel » permettant aux enfants de familles défavorisées de participer et d'assister également à des activités et événements culturels divers ;
- le mécanisme d'adaptation des prestations familiales en espèces et en nature en faveur des enfants¹⁰. Le projet de loi portant création de ce mécanisme d'adaptation mettra en place un groupe technique composé de représentants des syndicats OGB-L, LCGB et CGFP ainsi que des ministres de la Famille et de l'Education nationale censé examiner tous les deux ans l'évolution du salaire médian par rapport à l'évolution des prestations familiales en espèces et en nature. Cet examen donnera lieu à la rédaction d'un rapport qui, au vu des résultats dégagés, permettra au Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, d'arrêter dans le cadre d'un projet de loi dans quels domaines de la politique familiale et en faveur de quelles catégories d'âge des enfants il entend investir le montant dégagé par le mécanisme d'adaptation ;
- le congé parental (figurant parmi les grands chantiers en matière de politique familiale auxquels Gouvernement accorde une importance particulière) pour mieux concilier vies familiale et professionnelle ;
- le soutien offert pour sortir de la spirale du surendettement, datant d'une loi de 2013 ;
- le congé pour raisons familiales, le congé d'allaitement etc. qui par le biais de nouvelles lois sont tous en train d'être revus et adaptés ;
- la réforme du dispositif du revenu minimum garanti (RMG), en voie de finalisation, qui met un accent particulier sur les familles monoparentales et les familles avec enfants pour mieux les soutenir ;
- la gratuité du transport public pour les élèves, dont ceux peuvent profiter jusqu'à la fin de leurs études secondaires ;
- la réforme fiscale et la subvention loyer pour parer à la pauvreté des ménages en général et des enfants en particulier ;

¹⁰ Avec l'introduction de ce mécanisme d'adaptation, le Gouvernement se donne la flexibilité soit d'adapter les prestations existantes en faveur des enfants, soit de créer et d'investir dans une nouvelle prestation, en espèces ou en nature, en faveur et à destination des enfants, ceci en vue de mieux cibler les aides en fonction de l'âge des enfants. Ce mécanisme fera également en sorte que les investissements du Gouvernement comme, par exemple ceux dans le domaine de la petite enfance, entreront dans le calcul du mécanisme d'adaptation. Le Gouvernement pourra ainsi mieux cibler les investissements en faveur des enfants et de leurs familles.

Le coût de l'adaptation, qui devrait intervenir une première fois en 2018, sera à charge de l'Etat sous réserve de ressources suffisantes pour faire face à la dépense supplémentaire. Les années de base servant de référence pour le calcul de l'évolution du salaire médian sont les années 2014 à 2016.

Echange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir les trois interventions suivantes :

- un représentant du CSV voudrait connaître l'orientation que compte prendre le Gouvernement en matière de réforme annoncé du dispositif du revenu minimum garanti (RMG) afin de tenir davantage compte des enfants dans les familles devant vivre avec un tel revenu. Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration lui répond qu'il devra patienter jusqu'en 2017, année durant laquelle le projet de loi adaptant et modernisant le dispositif du RMG sera déposé à la Chambre des Députés ;
- le représentant de l'ADR dénonce le caractère douteux de l'affirmation contenue dans l'étude de l'UNICEF comme quoi les deux parents d'une même famille, liés par un contrat de travail, arriveront à mieux se prémunir contre le risque de pauvreté. Il profite de son intervention pour interpeller Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sur l'alphabétisation par le français qu'il compte mettre en place tout prochainement et sur une prorogation éventuelle dans les cycles supérieurs de son concept d'éducation plurilingue dans les crèches. Monsieur le Ministre lui soumet que le programme scolaire (programme d'études) pour les cycles 1 et 2 est en train d'être revu et modifié. Davantage d'activités seront organisées et pour certaines d'entre elles, 20 à 30% du temps à disposition sera utilisé pour l'apprentissage du français ;
- une représentante CSV, chiffres à l'appui, rappelle que le rapport de l'Unicef met en lumière « **une société inégalitaire en matière de droit de l'enfant** » au Grand-Duché et qu'**un enfant sur quatre y vit sous le seuil de pauvreté** s'établissant à 35 620 euros par an pour un couple avec deux enfants et à 27 139 euros pour un parent seul avec deux enfants.

Bien que le Luxembourg figure toujours parmi les premiers pays au monde quant au PIB par habitant et que le salaire médian soit le plus élevé de l'UE, le rapport de l'Unicef constate **une inégalité importante de bien-être entre les enfants du bas et ceux du milieu de la distribution.**

En termes d'inégalités dans l'enseignement, le rapport souligne que le Luxembourg se trouve à la 33^e place sur un total de 37 pays. Concernant le domaine des mathématiques, au Grand-Duché, les 25 % d'enfants les plus défavorisés éprouvent un retard équivalent à trois années de scolarisation par rapport aux 25 % les plus favorisés.

Au niveau de la santé, le rapport avance que le Luxembourg figure parmi les pays où la santé des enfants du bas de la distribution s'est détériorée davantage par rapport à celle des enfants du milieu de la distribution, entre les années 2006 et 2014. Près d'un enfant sur quatre au Luxembourg signale avoir un ou plusieurs problèmes de santé tous les jours.

En termes de satisfaction de vie exprimée par les enfants, le rapport range le Luxembourg à la 32^e place sur un total de 35 pays, l'écart de satisfaction relatif étant de 30,04 % entre les enfants les moins satisfaits et ceux qui représentent la moyenne.

Au vu de ce qui précède et alors que la clientèle des offices sociaux et des épiceries sociales ne cesse d'augmenter, que le tiers-payant social a triplé depuis 2013, elle s'interroge sur ce que le Gouvernement compte faire pour aider les personnes concernées et en particulier les enfants à sortir du cercle vicieux de la pauvreté ? Qu'en est-il de l'égalité des chances des enfants qui restent à la maison c'est-à-dire sont éduqués par un des parents et qui risquent d'être les grands perdants dans l'affaire ? Qu'en est-il des enfants en échec scolaire et du rattrapage scolaire pour enfants pauvres ?

Suite à cette intervention, Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse déclare constater que l'état des lieux au Luxembourg, dressé par l'UNICEF dans son rapport, ne souffre pas contestation. Il répète que la situation au Luxembourg est particulière, due à la diversité et l'hétérogénéité de sa population (beaucoup d'enfants de primo-arrivants, d'immigrés etc.). S'y ajoute le développement de nouvelles zones de concentration urbaine.

Il faut aller de l'avant de façon courageuse et s'ouvrir à de nouveaux concepts, notamment en matière d'offres scolaires, confectionnées en fonction de l'enfant.

Pour ce qui est des statistiques (recueil de données et leur suivi) concernant l'éducation, l'enfance et la jeunesse, le ministère a mis en place tout un système de monitoring censé accompagner les élèves, réalisé par un institut spécialisé de l'Université du Luxembourg (coût : 1,9 million d'euros par an).

Il faudra encore concentrer davantage de moyens sur l'éducation non formelle et cibler nos efforts sur l'amélioration des résultats scolaires des élèves défavorisés (rattrapage, soutien scolaire personnalisé, remédiation), que ce soit à l'école ou dans les maisons-relais.

Aux yeux de Monsieur le Ministre, les enfants pris en charge et encadrés à la maison ne seront pas perdants contrairement à ce que peuvent prétendre certains. In fine, il appartient aux parents de décider si leurs enfants participeront à toutes les offres leur destinées. Pour les aider dans leur choix, il faudra donc sensibiliser les parents et les rendre attentifs à toutes les offres existantes

Il faudra aussi se départir de l'idée d'avoir un modèle unique pour toutes les écoles. Tout en leur accordant les moyens financiers et humains dont elles ont besoin, chaque école doit être à même de se donner une stratégie en fonction du modèle qu'elle adopte et en fonction des élèves qui la fréquentent, le tout bien entendu sous le contrôle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

2. UNIQUEMENT POUR LA COMMISSION DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION

6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code de la sécurité sociale ;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

La deuxième partie de la réunion du 19 juillet 2016, consacrée à la continuation des travaux du PL 6935, concerne uniquement les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI). Ces derniers se font présenter, en relation avec le projet de texte, les amendements que le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a confectionnés.

Le premier de ces amendements concerne l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 234-43 du Code du travail où le Conseil d'État demande que soient précisées dans le texte les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou les mesures d'activités d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale.

Amendement 1

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-43 du Code du travail, paragraphe 2, alinéa 2 est modifié comme suit :

« La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 1 est adopté à l'unanimité.

L'amendement 2 concerne l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail où il importe de préciser qu'il s'agit de la notification de la demande de congé parental et non de la notification du congé parental.

Amendement 2

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-44 du Code du travail, paragraphe 5, alinéa 2 est modifié comme suit :

« (...) Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement à un *au* congé parental, conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article. *, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.* »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 2 est adopté à l'unanimité.

L'amendement 3 concerne le paragraphe 6 de l'article L. 234-44 du Code du travail où il importe de bien préciser qu'un(e) apprenti(e), en tant que parent, peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre mois ou au congé parental à temps plein de six mois.

Amendement 3

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-44 du Code du travail, paragraphe 6 est modifié comme suit :

« ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent,~~ Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne~~ peut prétendre ~~qu'~~au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 3 est adopté à l'unanimité.

Les amendements 4 et 5 concernent l'alinéa 1 du paragraphe 9 de l'article L. 234-44 du Code du travail où, selon le Conseil d'Etat, il importe de préciser dans le texte

- que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier, et
- qu'il est fait abstraction de l'intervention d'approbation y prévue de la Caisse pour l'avenir des enfants.

Amendements 4 et 5

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-44 du Code du travail, paragraphe 9, alinéa 1 est modifié comme suit :

« (9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à *dater* de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles ~~qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2~~ que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. ~~Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.~~ »

Soumis au vote des membres de la COFAI, les amendements 4 et 5 sont adoptés, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 6 concerne l'alinéa 3 du paragraphe 1 de l'article L. 234-45 du Code du travail où il convient de préciser qu'au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du paragraphe 1 doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement et non à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit celui-ci. Le point de départ du début du congé parental, se situant à partir du premier jour de la 9^e semaine, n'a plus de raison d'être. Ces dispositions relèvent encore de l'époque à laquelle les congés de maternité et parental avaient comme pendant l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation : ainsi, l'allocation d'éducation ne pouvait prendre cours qu'à partir de la fin du congé de maternité, respectivement après la fin de la période de paiement de l'allocation de maternité postnatale qui s'étendait sur huit semaines. Il convient toutefois de maintenir un certain délai, porté ici à trois semaines, en raison du congé extraordinaire accordé au parent en raison de la naissance d'un enfant et des contraintes au niveau de l'organisation des employeurs.

Amendement 6

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 234-45 du Code du travail, paragraphe 1, alinéa 3 est modifié comme suit :

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

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 6 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 7 concerne le paragraphe 1 de l'article L. 234-45 du Code du travail où, sous peine d'apposition formelle, le Conseil d'Etat demande que le texte précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

Amendement 7

A l'article 1^{er} du projet de loi, article L. 234-45 du Code du travail, paragraphe 1, il est ajouté un alinéa 4 qui se décline comme suit :

« Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 7 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 8 concerne le paragraphe 2, a) de l'article 306 du Code de la sécurité sociale où la COFAI adapte une proposition de texte du Conseil d'Etat.

L'article 306, paragraphe 2 règle le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié.

Le Conseil d'Etat constate :

- qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu dans le projet de texte que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires, et
- que les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe auraient avantage à être fusionnées.

Il suggère dès lors la formulation suivante :

« a) qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10). »

Or, le point 1) concerne le salarié, de sorte que pour aligner l'article 306 du Code de la sécurité sociale à l'article L. 234-43 du Code du travail, la commission a adapté la proposition de texte du Conseil d'Etat.

Amendement 8

A l'article II du projet de loi, l'article 306 du Code de la sécurité sociale, paragraphe 2, a) est modifié comme suit :

« a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois

continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, ~~sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10)~~ du présent Code ; »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 8 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

Les amendements 9 à 20 concernent l'adaptation de la réforme du congé parental

- au **statut général des fonctionnaires de l'Etat tel que fixé par la loi modifiée du 16 avril 1979**, et
- au **statut général des fonctionnaires communaux tel que fixé par la loi modifiée du 24 décembre 1985**.

Ces amendements, soumis à un vote en bloc, sont adoptés, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 21 a trait au point 2 de l'article VIII du projet de loi.

Sur proposition du Conseil d'Etat, le point 2 de l'article VIII du PL 6935 est précisé et clarifié.

Par ailleurs, sur demande de Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration, la COFAI

- élargit, d'un côté, les dispositions transitoires aux parents ayant demandé un congé parental de 6 mois à plein temps et de 12 mois à temps partiel, ceci dans le but de les faire profiter du revenu de remplacement, le cas échéant, plus élevé. Dans ces cas de figure, la demande ne subit aucun changement par rapport à celle introduite : les conditions d'octroi sont toujours remplies, l'accord de l'employeur reste acquis. Le seul élément qui change pour le parent est - s'il le demande - le montant de son indemnisation pour le congé parental choisi et accordé avant la réforme, mais dont le début ne se situe qu'après. La répercussion financière du nouveau congé parental peut différer selon la situation de revenu du parent, de sorte qu'il y a lieu de prévoir une option plutôt qu'une transition automatique vers le revenu de remplacement, et
- propose, de l'autre côté, une disposition selon laquelle le parent, en accord avec l'employeur, peut renoncer au congé parental qui a dû être demandé dans les délais prévus par l'ancienne législation pour introduire une nouvelle demande. Cette demande doit se situer avant le début du congé parental.

Avec l'amendement 21 qui permet une certaine rétroaction, les personnes ayant déjà fait leur demande auprès de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) au moment de l'entrée en vigueur de la loi portant réforme du congé parental pourront bénéficier du nouveau congé parental, plus flexible, et du nouveau revenu de remplacement.

Amendement 21

A l'article VIII du projet de loi, le point 2 est modifié comme suit :

« 2° ~~Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions. La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.~~

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre

recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles 234-45 (2) et 234-46 (2) est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 21 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 22 a trait au point 3 de l'article VIII du projet de loi.

Sur proposition du Conseil d'Etat, le point 3 de l'article VIII du PL 6935 est précisé et clarifié afin d'éviter qu'un parent, ayant déjà bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur du PL 6935, n'en bénéficie à nouveau (disposition anti-cumul).

Amendement 22

A l'article VIII du projet de loi, le point 3 est modifié comme suit :

« 3° ~~Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les~~ *Le parents* ayant bénéficié pour ~~le même~~ *un* enfant d'un congé parental régi par ~~les dispositions législatives~~ avant l'entrée en vigueur de la présente loi *ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant*. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 22 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

L'amendement 23 consacre l'ajout d'un deuxième alinéa à l'article 314 du Code de la sécurité sociale. Cet ajout s'avère nécessaire en raison du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble, alors que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, le revenu serait, à l'instar des prestations familiales, cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risque de causer de graves difficultés financières aux parents concernés.

Amendement 23

L'article 314 du Code de la sécurité sociale est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

« L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes. »

Soumis au vote des membres de la COFAI, l'amendement 23 est adopté, le groupe parlementaire CSV s'abstenant.

La deuxième partie de la réunion du 19 juillet 2016, consacrée à la continuation des travaux du PL 6935, se termine par l'annonce d'une représentante parlementaire que son groupe entend présenter à la mi-septembre, à l'occasion de la prochaine réunion de la COFAI, un certain nombre d'amendements en relation avec le présent projet de texte. Ce qui explique aussi que le groupe parlementaire CSV s'est abstenu à plusieurs reprises lors qu'il fallut procéder au vote des amendements énumérés ci-haut.

3. Divers

Aucun point n'a été abordé sous la rubrique « Divers ».

Luxembourg, le 19 juillet 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président de la Commission de
l'Education nationale, de l'Enfance et de la
Jeunesse,
Lex Delles

Le Président de la Commission de la Famille
et de l'Intégration,
Gilles Baum



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 15 juillet 2016

Ordre du jour :

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Continuation des travaux

*

Présents : Mme Diane Adehm remplaçant Mme Martine Mergen, Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Gilles Baum, M. Alex Bodyr remplaçant Mme Cécile Hemmen, Mme Taina Bofferding, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales, Mme Isabelle Heuertz, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant**
- 1. le Code du travail ;**
 - 2. le Code de la sécurité sociale ;**
 - 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
 - 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
 - 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
 - 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
 - 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Dans la suite de la réunion d'il y a 4 jours, la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI) continue de se consacrer à l'analyse de l'avis du Conseil d'Etat relatif au PL 6935. Avant de ce faire, le Président de la COFAI ne manque pas de réparer un oubli en résumant, devant les députés présents, les principaux points que la Caritas a soulevés dans son avis en relation avec la réforme du congé parental.

Dans une première réaction à l'avis de la Caritas, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration déclare que la Caritas craint l'exercice de pressions de la part du patronat afin que les parents ne prennent que 4 mois de congé parental au lieu des 6 également instaurés par le PL 6935 (la réforme du congé parental permettra désormais aux parents de choisir entre 4 ou 6 mois de congé parental)¹. Alors qu'il était dans l'intention du Gouvernement de flexibiliser encore davantage le congé parental, les syndicats furent plutôt réticents vis-à-vis d'une telle initiative. Ils souhaitaient avant tout que les patrons s'engagent à accorder un minimum de 4 mois de congé parental inscrits dans la directive européenne que le présent projet de texte se propose de transposer. Ce fut cela leur souci principal et beaucoup moins une flexibilisation accrue du congé parental, étant donné que cette dernière pourrait inciter les patrons à suggérer à leurs employés d'opter pour la formule accordant le moins possible de congé parental.

Personne ne peut être obligé de prendre un congé parental. Libre à chacun de concilier vie professionnelle et vie privée comme il l'entend. Mais dès qu'un parent s'apprête à le prendre, les syndicats voulaient avant tout s'assurer que ce soit au moins pour 4 mois à temps plein.

Quant au congé parental devant s'appliquer aux familles recomposées, Madame la Ministre part du principe que chaque enfant a une mère et un père biologiques. Ne plus accorder par exemple de congé parental au père biologique de l'enfant qui, après séparation de sa femme, garde l'enfant de façon alternée, et accorder en lieu et place un congé parental au nouveau partenaire de la mère biologique, lui paraît illogique. C'est la raison pour laquelle le présent projet de loi prévoit que le parent, ne résidant plus à la même adresse que l'enfant, puisse également bénéficier d'un congé parental.

Autre problème qui se pose et auquel Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration entend apporter une réponse : « Quand faut-il rembourser un congé parental ? » Jusqu'à maintenant, un parent bénéficiant d'un congé parental et changeant d'employeur en cours de route parce que ceci lui permet de gagner un plus gros salaire devait rembourser le montant correspondant au congé parental déjà pris dès qu'il commençait à travailler pour

¹ L'employeur - comme par le passé - est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

son nouveau patron. Alors que cette disposition faisait parfois l'objet d'un recours contre la Caisse nationale des prestations familiales - le bénéficiaire du congé parental estimant qu'il n'avait pas à restituer le montant correspondant au congé parental déjà pris avant de s'engager avec son nouvel employeur -, elle restera en place avec la réforme du congé parental. Par contre ce qui va changer, c'est que si une entreprise fait faillite ou ferme ses portes indépendamment de la volonté du salarié bénéficiant d'un congé parental, alors celui-ci n'aura plus à rembourser sa part de congé parental déjà pris.

Pour aller à l'encontre de certaines idées reçues qui sont véhiculées ici et là - par exemple si la demande pour le premier congé parental (CP1) est faite avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi réformant le congé parental, alors la demande pour le deuxième congé parental (CP2), même faite sous le nouveau régime, se verra automatiquement appliquée les conditions de l'ancienne loi - ou d'autres élucubrations de ce genre, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration déclare que ses services envisagent de préparer encore un amendement pour la semaine prochaine.

En relation avec l'article L. 234-43, paragraphe 2, alinéa 2, où le Conseil d'Etat demande, dans son avis du 5 juillet 2016, que soient précisées dans le texte les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou les mesures d'activités d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale (SNAS), Madame la Ministre tient à faire savoir que ses services viennent de recevoir le détail de ces mesures et qu'elles seront intégrées dans un amendement présentée sous peu aux membres de la COFAI.

Après avoir procédé le 11 juillet dernier - à l'aune des recommandations et précisions formulées par le Conseil d'Etat - à l'analyse des **articles I et II du PL 6935** concernant les modifications à apporter aux articles du **Code du travail (articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46 et L. 234-47)** respectivement à ceux du **Code de la sécurité sociale (articles 306, 307 et 308)**, les membres de la COFAI en font de même pour :

- **l'article III du projet de texte** (article contenant les modifications à apporter à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil en cas d'adoption) ;
- **l'article IV du projet de texte** (article contenant les modifications à effectuer dans la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu) ;
- **l'article V du projet de texte** (article contenant les modifications à apporter aux articles 29bis à 29septies dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat) ;
- **l'article VI du projet de texte** (article visant à mettre en concordance les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires communaux avec celles proposées par le projet de loi sous avis) ;
- **l'article VII du projet de texte** (article contenant la modification à apporter au point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail) ;
- **l'article VIII du projet de texte** (article contenant les dispositions abrogatoires et transitoires de la loi portant réforme du congé parental) ; ainsi que pour
- **l'article IX du projet de texte** (article spécifiant la date de mise en vigueur du PL 6935).

Alors que les **articles III, IV, V, VI, et VII** ne donnent pas lieu à des commentaires ou recommandations particulières de la part du Conseil d'Etat, il en est autrement pour les **articles VIII et IX**.

Au **point 2 de l'article VIII**, le Conseil d'Etat propose de changer de libellé en relation avec l'application du PL 6935 aux demandes de congé parental. Ainsi, la Haute Corporation propose la modification qui suit : „La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date“. La COFAI se dit prête à tenir compte de la proposition faite par le Conseil d'Etat à moins que les services de Madame la Ministre ne confectionnent un amendement dont les dispositions se révéleront encore plus claires et plus sûres d'un point de vue juridique.

A propos du **point 3 de l'article VIII** et afin d'éviter qu'un parent, ayant déjà bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur du PL 6935, n'en bénéficie à nouveau (disposition anti-cumul), la Haute Corporation recommande de lui donner le libellé qui suit : „Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant“. La COFAI se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat.

Quant à **l'article IX du PL 6935** qui fait dire au Conseil d'Etat qu'il convient de fixer l'entrée en vigueur d'un texte normatif de manière à ce que cette entrée concorde avec la possibilité pour les personnes concernées par le texte de se conformer aux nouvelles prescriptions et pour l'administration de les mettre en œuvre de manière efficace, la Présidente du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales pense que la formule d'entrée en vigueur telle que retenue dans le projet de texte - à savoir que „La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial“ - convient parfaitement.

Comme ce qui précède ne donne plus lieu au moindre commentaire de la part d'un membre de la COFAI, son Président décide de clore la réunion avec la précision que la commission se réunira à nouveau le 19 juillet pour analyser les amendements relatifs au PL 6935 que les services de Madame la Ministre auront confectionnés jusque-là.

Luxembourg, le 15 juillet 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 11 juillet 2016

Ordre du jour :

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Analyse de l'avis du Conseil d'Etat et des avis des chambres professionnelles

*

Présents : M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Tess Burton, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Marco Schank remplaçant Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini, M. Serge Wilmes remplaçant Mme Martine Mergen

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales, Mme Isabelle Heuertz, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

- 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant**
- 1. le Code du travail ;**
 - 2. le Code de la sécurité sociale ;**
 - 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
 - 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
 - 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
 - 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
 - 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

La réunion du 11 juillet 2016 de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI) est consacrée à l'analyse de l'avis du Conseil d'Etat et des avis des chambres professionnelles relatifs au PL 6935.

Avant de passer à cette analyse et en guise d'introduction, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration fait part de sa satisfaction que l'avis du Conseil d'Etat est maintenant disponible, le dépôt du PL 6935 remontant au 15 janvier 2016. Comme la réforme du congé parental est attendu avec impatience par beaucoup de familles, Madame la Ministre espère que les travaux parlementaires relatifs au PL 6935 puissent aller bon train de manière à voir les députés adopter un texte définitif à l'automne.

Elle revient ensuite brièvement sur les raisons qui ont poussé les auteurs du PL 6935 à envisager une réforme du congé parental qui fut introduit dans la législation luxembourgeoise par l'adoption de la loi du 12 février 1999 portant création du congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Elle indique aussi que l'objectif du PL 6935 est une réponse aux besoins de la vie en société actuelle et qu'il vise à :

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents,
- mieux répondre aux besoins des parents,
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, et
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.

Finalement, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration donne encore une fois un aperçu général des principales nouveautés induites par la réforme sur le congé parental et des changements opérés par rapport à l'ancienne législation (voir à cet effet le procès-verbal de la réunion de la COFAI du 15 février 2016 entièrement consacrée à la présentation du PL 6935).

Il revient alors au Président de la COFAI de commenter succinctement les avis des chambres professionnelles ainsi que celui du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) sur la réforme envisagée du congé parental et d'en communiquer les principaux éléments aux membres de la commission qui peuvent être résumés comme suit :

Chambre des salariés (CSL) - avis du 16 mars 2016

De façon générale, la Chambre des salariés (CSL) accueille favorablement la réforme, abstraction faite de quelques redressements à opérer.

La CSL approuve les souplesses apportées par le projet de loi, à savoir le fait que les deux parents puissent prendre leur congé parental à la même période et le fait que le congé parental ne doit plus être pris en entier et en une seule fois.

La CSL approuve l'augmentation des limites d'âge des enfants et demande si cette extension jusqu'à 12 ans ne pourrait pas être généralisée, p.ex. si un enfant déjà plus âgé présente un besoin particulier en termes d'encadrement.

La CSL approuve encore que le projet de réforme supprime la condition relative au versement des allocations familiales, la condition de résidence au domicile du parent (contraire à la loi UE) et celle relative à la cohabitation avec le parent. Pour la CSL, ces allègements vont dans le sens où de plus en plus de parents séparés doivent se partager la responsabilité de leurs enfants.

N'est pas claire, d'après la CSL, la disposition de l'article L. 234-43 (1) ouvrant le droit au congé parental aux personnes qui sont affiliées pendant dix heures. Seul le commentaire et le tableau permettent d'éclaircir cette disposition. La CSL s'oppose à ce que les personnes qui cumulent plusieurs emplois auprès de plusieurs employeurs ne puissent prendre que le congé parental à temps plein. Pour la CSL, les dispositions relatives aux apprentis devraient ressortir plus clairement dans le projet de loi.

La CSL soulève la question de l'affiliation au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental. Cette condition touche les parents frontaliers qui viennent travailler au Luxembourg après la naissance de leur enfant et les travailleurs immigrés. La CSL demande en outre qu'il soit réfléchi à un régime spécifique adapté aux travailleurs intérimaires. Elle s'interroge sur le choix des 20 mois pour le congé parental fractionné (qui correspond à plus ou moins 4 mois de congé parental à temps plein). Elle estime également que la réforme sera mise en échec en raison de l'obligation de devoir demander l'accord de l'employeur pour le congé parental fractionné et celui à temps partiel. Elle demande un droit pour l'employé à toutes les formes de congé parental et plaide pour que le parent puisse changer de forme de congé parental à tout moment.

Par ailleurs, la CSL demande à flexibiliser encore davantage le congé parental en permettant aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans et demande ainsi de supprimer les notions de premier congé parental et deuxième congé parental. La CSL demande encore la réintroduction de la disposition relative au congé parental non indemnisé de quatre mois et un début de la protection contre le licenciement à la date de la demande du congé parental.

La CSL approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement.

Chambre de Commerce (CC) - avis du 11 avril 2016

En général, la CC donne une appréciation plutôt défavorable au projet sous rubrique. Elle estime de manière générale que le projet va rendre la gestion du personnel plus complexe et créer des charges tant au niveau des entreprises qu'au niveau du budget de l'Etat. La CC demande de revoir le seuil de 10 heures de travail hebdomadaire à 16 heures tel que cela est prévu dans le Code du travail (deux jours de travail). La CC revendique encore la suppression de l'interdiction de licencier avec préavis pendant le congé parental. Elle regrette en outre que l'analyse de l'impact financier de la réforme ne se soit pas faite de manière plus poussée. Elle ne souhaite pas d'augmentation de la limite d'âge des enfants et demande à ce que la condition que la moitié du congé parental soit prise avant l'âge limite de l'enfant soit maintenue (car elle allonge encore plus la durée du congé parental, notamment en cas de congé parental fractionné).

Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) - avis du 18 avril 2016

Le CNFL plaide pour la poursuite des discussions préconisant des mesures concrètes visant l'égalité hommes-femmes et salue l'approche consistant à permettre aux salariés de garder un lien avec leur travail.

Le CNFL apprécie l'augmentation de l'âge limite des enfants et se demande si la limite d'âge ne pourrait pas être unifiée à 12 ans pour tous les enfants ; il apprécie aussi que le projet tienne compte de la situation des parents séparés.

Le CNFL soutient la baisse du seuil à 10 heures afin de pouvoir prétendre au congé parental ; cette baisse du seuil est favorable aux personnes engagées dans des ménages privés. Le conseil approuve le congé parental fractionné, mais ne conçoit pas qu'il y va d'une réduction du congé parental sur 4 mois. Est également soulevée la problématique de déterminer le premier congé parental et le deuxième congé parental si les 2 parents peuvent prendre le congé parental simultanément.

Le CNFL s'interroge si la question de la transférabilité du congé parental ne pourrait pas être assouplie en cas de décès d'un parent.

Suivant le CNFL, la protection contre le licenciement devrait débiter à la date de la demande du congé parental. Le conseil salue l'introduction d'un revenu de remplacement.

Avant que la COFAI ne passe à une analyse plus détaillée des différents articles du PL 6935 tels qu'avisés par le Conseil d'Etat en date du 5 juillet 2016, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration tient à préciser que celui-ci ne se prononce pas sur les nouvelles dispositions relatives aux modèles de congé parental ou d'indemnisation. La Haute Corporation rejoint la Chambre de Commerce au niveau de la critique tenant à la lisibilité du texte. Ainsi, elle propose toute une série d'adaptations terminologiques et des précisions. Son avis contient deux oppositions formelles qu'elle devrait prononcer en cas de maintien :

- 1) à l'endroit de l'article L. 234-45 (1), le Conseil d'Etat demande que le projet de loi précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même. Il propose de revenir sur la disposition actuelle qui prévoit que la priorité soit donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique ;
- 2) au même article, l'alinéa 2 prévoit une dérogation pour le parent monoparental, dont la formulation est reprise des dispositions actuelles. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement et avance qu'avec l'introduction de la différence entre un premier congé et un deuxième congé parental, cette disposition devenait « inintelligible dans son libellé actuel » et était dès lors « source d'insécurité juridique ». Il propose une nouvelle formulation de l'alinéa en question.

Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) - avis du 19 avril 2016

La CHFEP se prononce dans son avis uniquement sur les modifications du projet de loi touchant les fonctionnaires et employés de l'Etat. La CHFEP s'interroge sur la raison de l'introduction d'un congé parental de quatre mois et estime que le congé parental fractionné doit être étendu à une période de trente mois.

La CHFEP s'oppose à la restriction que le congé parental fractionné ne soit réservé qu'aux agents engagés à temps plein.

La CHFEP s'interroge aussi sur l'introduction d'un réel droit à un congé parental individuel pour chaque parent ; pour la CHFEP, le fait d'obliger un parent à prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité/d'accueil y est contraire et la chambre plaide pour un assouplissement de façon à ce que les deux parents puissent prendre leur congé parental indépendamment de la situation professionnelle de l'un d'entre eux. Cette

dérogation existe déjà pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant et cette situation s'accroîtra en cas d'introduction de la garde alternée au Luxembourg. Par conséquent, il ne faudrait plus faire référence au premier et au deuxième congé parental. La CHFEP approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement, mais regrette le fait que l'indemnité soit plafonnée. Dans ce sens, la chambre critique le fait que le chef d'administration doit donner son accord au congé parental à temps partiel ou fractionné. Elle craint que de nombreux parents, ne pouvant se permettre de voir leurs revenus diminuer, renoncent tout simplement au congé parental si le chef d'administration ne marque pas son accord à une forme à temps partiel ou fractionnée.

Chambre des Métiers (CM) - avis du 29 avril 2016

La CM considère comme excessive l'augmentation de l'âge de l'enfant à 6 respectivement 12 ans et propose une diminution à 4 ans (sauf pour les enfants adoptifs). Elle demande également de maintenir que la moitié du congé parental soit consommée avant que l'enfant n'ait atteint l'âge limite tel qu'en vigueur actuellement. La CM accueille de manière favorable la disposition que l'enfant soit élevé dans le foyer pendant la durée du congé parental et estime cette mesure positive pour les parents séparés.

La CM demande ensuite une élévation du seuil minimum à 16 heures par analogie au Code du travail et au Code de la sécurité sociale.

La CM plaide ensuite pour une interdiction des 2 parents de prendre simultanément le congé parental s'ils travaillent auprès du même employeur. De manière générale, la CM craint une désorganisation de l'entreprise en cas de congé parental fractionné et regrette qu'aucune mesure ne soit prévue pour faciliter la charge de l'employeur. La chambre demande ainsi de limiter le congé parental fractionné au 2^e congé parental, étant donné qu'elle craint qu'il soit difficile de compenser efficacement les absences pour congé parental. La CM plaide en faveur du maintien de l'accord de l'employeur pour les formes de congé parental à temps partiel ou fractionné, mais sans devoir motiver le refus/proposer un plan de congé parental alternatif.

La CM demande à ce que l'interdiction de licencier soit limitée au congé parental à temps plein de 6 mois. Elle demande encore que l'apprenti ait également droit au congé parental de 4 mois.

La CM approuve le passage vers un revenu de remplacement mais regrette que le calcul de l'impact financier de la réforme n'ait pas été mené de manière plus poussée.

La chambre professionnelle regrette que la flexibilisation du congé parental n'ait pas été liée à une flexibilisation de l'organisation du temps de travail.

Analyse des différents articles du PL 6935 tels qu'avisés par le Conseil d'Etat

En présence de la Ministre de la Famille et de l'Intégration, de la Présidente du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales et d'une représentante du Ministère de la Famille et de l'Intégration, les membres de la COFAI se mettent à décortiquer les différents articles du PL 6935, ceci à l'aune des recommandations et précisions formulées par le Conseil d'Etat.

Art. I. (modification des articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46 et L. 234-47 du Code du travail)

Article L. 234-43

La COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, consent à la proposition du Conseil d'Etat de libeller l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de la façon suivante: „Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les

enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés."

La commission, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, consent aussi à la suggestion de la Haute Corporation de fusionner les deux premiers tirets visés du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-43 afin de déterminer sans équivoque les situations ouvrant droit au congé parental et de retenir le libellé suivant:

„Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1, du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 2, ou 10, du Code de la sécurité sociale;“.

La COFAI se rallie aussi, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, à la proposition du Conseil d'Etat de préciser au 3^e tiret du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-43 : „en cas d'activité salariale est occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental“.

A l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 234-43, le Conseil d'Etat demande que soient précisées dans le texte les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou les mesures d'activités d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale. La COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, y consent.

En relation avec le dernier alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 234-43, le Conseil d'Etat s'interroge sur l'incidence du refus d'un employeur, lorsque le salarié détenteur de plusieurs contrats de travail parallèles change d'employeur. Comme la Présidente du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales estime que le Conseil d'Etat n'a pas à s'interroger sur une telle incidence parce que cette situation est aujourd'hui déjà réglée, la COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, décide qu'il n'est pas opportun de compléter le PL 6935 sur ce point.

De sorte que la COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, s'accorde sur la teneur suivante de l'article L. 234-43 :

« **Art. L. 234-43** (1) ~~Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs. Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.~~

Peut prétendre au congé parental ~~le~~ tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise ~~au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption~~ pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ~~auprès d'un employeur,~~

~~moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine ;~~

~~est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1), du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa ~~21^{er}~~, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale ;~~

- ~~- est détenteur de ce contrat de travail, en cas d'activité salariale, est occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental ;~~
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois ;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur. »

Article L. 234-44

A l'endroit des paragraphes 2, 3 et 4 de l'article L. 234-44, le Conseil d'Etat constate que le texte qu'il a avisé fait référence à la „durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective“, alors que les termes généralement utilisés dans le Code du travail sont „la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective“ (voir l'article L.123-1 du Code du travail). Pour des raisons de cohérence de texte, le Conseil d'Etat propose de retenir la formulation généralement utilisée dans le Code du travail.

La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à retenir cette proposition du Conseil d'Etat de même qu'elle se rallie, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, à la suggestion de la Haute Corporation de libeller l'article L.234-44, paragraphe 5, alinéa 2, en projet de la manière suivante :

„Toutefois le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification du congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“

A l'endroit du paragraphe 6 de l'article L. 234-44, le Conseil d'Etat note que le parent apprenti n'aura pas le choix entre un congé de quatre ou de six mois, et qu'il ne pourra opter que pour une période de congé parental de six mois. Les auteurs ne se sont pas exprimés sur la raison de cette restriction, alors que, dans le cadre d'un apprentissage, une période plus courte pourrait être avantageuse. Pour tenir compte de cette réflexion faite par la Haute Corporation, la COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, décide de formuler le paragraphe 6 de l'article L. 234-44 de la manière suivante : „(6) ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent, il~~ Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.“

A l'endroit du paragraphe 9, alinéa 1, de l'article L. 234-44, le Conseil d'Etat propose d'ajouter à la fin de la première phrase du paragraphe sous avis entre les mots „quatre semaines“ et „de la demande du parent“, les termes „à dater de“, et ce dans un souci de clarté. Dans le même alinéa, le Conseil d'Etat suggère aux auteurs du PL 6935 de spécifier dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, y consent.

A l'endroit du paragraphe 9, alinéa 2, de l'article L. 234-44, le texte en projet spécifie que le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants. Devant les lourdeurs administratives qu'une intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants entraîne et en l'absence de justifications imposant une telle approbation, le Conseil d'Etat propose d'en faire abstraction, et de prévoir que le plan de congé parental ne deviendra effectif qu'après la notification qui en aura été faite à la Caisse nationale pour l'avenir des enfants par lettre recommandée avec accusé de réception par les soins de l'employeur. Cette procédure, au demeurant plus conforme à l'article 308 du Code de la sécurité sociale, n'envisage dans aucune de ses dispositions une approbation du plan de congé parental. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à la proposition faite par le Conseil d'Etat.

De sorte que la COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, s'accorde sur la teneur suivante de l'article L. 234-44 :

« **Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes :

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois ;

2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la ~~durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement à un ~~au~~ congé parental, conformément aux ~~dispositions du~~ paragraphe 1^{er} ~~du présent article.~~ *, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.*

(6) ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent,~~ Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne peut prétendre qu'~~au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à *dater* de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles ~~qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.~~ *Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.*

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}. »

Article L. 234-45

A l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-45, le PL 6935 introduit la notion de „premier congé parental“. Ce premier congé parental doit être pris par l'un ou l'autre des parents, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Le Conseil d'Etat demande toutefois, sous peine d'opposition formelle, que le texte précise dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même.

La COFAI, sur proposition de son Président, décide de préparer un amendement en ce sens pour la prochaine réunion de la commission qui aura lieu vendredi, le 15 juillet 2016. En effet, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental, il s'agira de déterminer qui des deux, en fonction du nom patronymique, prendra le premier congé parental (CP1), le deuxième congé parental (CP2) revenant alors automatiquement à l'autre des parents.

Le Conseil d'Etat demande aussi de reprendre la formulation de l'article L.234-45, paragraphe 1, alinéa 2, du Code du travail.

L'article L.234-45, paragraphe 1, alinéa 2, du Code du travail prévoit une dérogation pour le parent monoparental. Le texte proposé par les auteurs est repris de l'article L.234-45 actuellement en vigueur. Cependant, avec l'introduction de la différence entre un CP1 et un CP2, cette disposition devient inintelligible dans son libellé actuel et est dès lors source d'insécurité juridique, de sorte que le Conseil d'Etat doit s'y opposer formellement. Cette opposition formelle pourrait être évitée si l'alinéa 2 était remplacé par le texte suivant :

„Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil“.

La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à la proposition faite par le Conseil d'Etat.

En raison d'une demande croissante de parents souhaitant prendre leur congé parental bien avant le premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration souhaite raccourcir ce délai dans la nouvelle législation. Dès lors, elle se prononce pour le premier jour de la troisième semaine au lieu du premier jour de la neuvième semaine. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, se rallie à la proposition de Madame la Ministre.

A l'endroit du paragraphe 3 de l'article L. 234-45, le Conseil d'Etat recommande de rédiger dans un souci de clarté du texte : „L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé ...“. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, adopte cette recommandation.

Article L. 234-46

A l'endroit de l'article L. 234-46, paragraphe 4, où suite à l'impossibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de son délégué de trouver un accord sur le report d'un congé parental, l'une des parties en présence peut recourir au tribunal de travail, le Conseil d'Etat suggère de faire abstraction de la dernière phrase de l'alinéa 6 du paragraphe 4 et de commencer l'alinéa 7 de ce paragraphe de la façon suivante :

„Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête ...“.

La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à cette suggestion du Conseil d'Etat et s'accorde donc sur la teneur suivante de l'article L. 234-46, paragraphe 4, alinéa 7 :

« Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut ~~immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. L'employeur et le salarié peuvent~~ demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi. »

Article L. 234-47

A propos du paragraphe 4 de l'article L. 234-47, le Conseil d'Etat affirme que tel qu'il est libellé actuellement, ce paragraphe est susceptible d'interprétations divergentes et qu'il convient de rédiger son début de phrase comme suit :

„En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci...“

La COFAI, à l'unanimité de ses membres, consent à se rallier à cette recommandation du Conseil d'Etat et s'accorde en conséquence sur la teneur suivante du paragraphe (4) de l'article L. 234-47 :

« (4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *en cas de décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci. »

La COFAI, à l'unanimité de ses membres, consent aussi de se rallier au Conseil d'Etat quand celui-ci préconise de remplacer le mot „paragraphe“ par le mot „alinéa“ à l'alinéa 2 du paragraphe 10 de sorte que l'alinéa 2 du paragraphe 10 ait désormais la teneur suivante :

« Sans préjudice ~~du paragraphe de l'alinéa~~ 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. »

Enfin, la COFAI, à l'unanimité de ses membres, tient également compte de la recommandation du Conseil d'Etat de rajouter un paragraphe 14 à l'article L. 234-47 de façon à ce que le contenu de celui-ci ne s'applique pas seulement au paragraphe 13 dudit article, mais à l'ensemble des dispositions contenues dans l'article L. 234-47 du Code du travail.

Le nouveau paragraphe 14 aura la teneur suivante :

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

L'analyse du volet « Code du travail » du PL 6935 terminé, les membres de la COFAI s'attaquent ensuite à celle de son volet « Code de la sécurité sociale ». A l'aune des recommandations et précisions formulées par le Conseil d'Etat, les députés décortiquent les modifications apportées aux articles 306, 307 et 308 dudit Code, ceci dans le contexte du changement d'approche à l'égard du congé parental.

Art. II. (modification des articles 306, 307 et 308 du Code de la sécurité sociale)

Article 306

A l'endroit du paragraphe 1 de l'article 306, le Conseil d'Etat propose, dans un but de mieux ressortir la nature juridique de „l'indemnité de congé parental payée“ de libeller la fin de la phrase de ce paragraphe de la façon suivante :

„(...) la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement désigné ci-après par „indemnité“.“

A l'endroit du paragraphe 2 de l'article 306 réglant le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié, le Conseil d'Etat constate qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires.

Le Conseil d'Etat préconise aussi de fusionner les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe 2 et ainsi on pourrait écrire :

„a) qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10).“

Les membres de la COFAI, à l'exception du représentant parlementaire ADR qui s'abstient et des représentants parlementaires CSV qui votent contre, consentent à ces propositions faites par le Conseil d'Etat et s'accordent finalement sur la teneur suivante de l'article 306 :

« **Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29*bis* à 29*sexies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis* à 30*sexies* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par ~~une indemnité de congé parental~~ *un revenu de remplacement*, désignée ci-après par „l'indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter *et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code* ;

- b) qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1 sous 4), 5) et 10) du présent Code;
- c) qu'il ait été affilié obligatoirement au même titre à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- d) b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;
- e) c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

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

Article 307

Concernant l'article 307 du Code de la sécurité sociale, le Conseil d'Etat dit qu'il y a lieu de préciser à l'alinéa 2 de son paragraphe 1^{er} que les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat recommande de faire abstraction du mot « strictement » à la dernière phrase du paragraphe 2 de l'article 307.

Les membres de la COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et du représentant parlementaire ADR qui s'abstiennent, consentent à ces propositions du Conseil d'Etat et s'accordent finalement sur la teneur suivante de l'article 307 :

« **Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. ~~Toute modification du revenu professionnel implique le recalcul de l'indemnité~~ *Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.*

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un

montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont ~~strictement~~ inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas mise prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29*bis*, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis*, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise. »

Article 308

Concernant la teneur de l'article 308 du Code de la sécurité sociale qui ne donne lieu à aucune observation de la part du Conseil d'Etat, les membres de la COFAI, à l'exception des

représentants parlementaires CSV et du représentant parlementaire ADR qui s'abstiennent, s'accordent à laisser cet article en l'état tel qu'il fut rédigé par les auteurs du projet de loi.

L'article 308 sera donc libellé comme suit :

« **Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental. »

Luxembourg, le 12 juillet 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum

08



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 15 février 2016

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 novembre et du 10 décembre 2015
2. 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant
 1. le Code du travail ;
 2. le Code de la sécurité sociale ;
 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi

*

Présents : Mme Sylvie Andrigh-Duval, M. Gilles Baum, Mme Tess Burton, M. Mars Di Bartolomeo remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Gusty Graas remplaçant M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Martine Mergen, M. Roberto Traversini, M. Laurent Zeimet remplaçant M. Marc Spautz

M. Serge Urbany, observateur

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du Comité-Directeur de la Caisse Nationale des Prestations familiales ; Mme Isabelle Heuertz, Attaché de gouvernement à l'Administration générale du Ministère de la Famille ; du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 novembre et du 10 décembre 2015

L'approbation des projets de procès-verbal sous rubrique est reportée à une date ultérieure.

2. 6935 Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code de la sécurité sociale ;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

A l'instar de la réforme des prestations familiales (PL 6832) qui, il y a 3 semaines, s'est trouvée à l'ordre du jour de la commission parlementaire, celle du congé parental - matérialisée par le projet de loi 6935 (PL 6935) - fait l'objet d'une présentation détaillée de la part de la Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Revenant à l'époque de l'instauration du congé parental - le droit à un congé parental individuel non transférable a été introduit dans la législation luxembourgeoise par effet de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales -, la Ministre constate que celui-ci est désormais entré dans les mœurs et coutumes luxembourgeoises.

Après plus de 16 ans d'existence de la loi de 1999 - mise à jour il est vrai à plusieurs reprises -, un constat s'impose néanmoins: de tous les parents qui ont pris le congé parental à plein temps ou à temps partiel jusqu'en décembre 2014 et d'après les statistiques fournies par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), seulement 20% des congés parentaux ont été pris par des hommes.

Les raisons à cette réticence de la part des pères à utiliser le congé parental pourraient s'expliquer par :

- la durée du congé parental et son caractère inflexible (6 mois de congé parental peuvent s'avérer trop longs et trop rigides),
- des contraintes financières (au regard d'un salaire souvent sensiblement plus élevé et d'un prêt, contracté la plupart du temps par beaucoup de familles pour se loger, 1.778,31 euros par mois - correspondant à un congé parental à temps plein - paraissent insuffisants aux yeux de beaucoup d'hommes pour rester à la maison et s'occuper de leur enfant).

Aux dires de la Ministre, ces 2 éléments-clé d'une offre de congés parentaux plus flexibles et d'une indemnisation plus conséquente - par ailleurs confirmés par un sondage que le ministère de la Famille et de l'Intégration a réalisé en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres en février 2015 auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans et parents d'un ou de plusieurs enfants - ont été pleinement retenus dans la confection du nouveau projet de loi.

Par l'introduction du projet de loi portant réforme du congé parental (PL 6935), le Gouvernement souhaite, d'après la Ministre, que les 2 parents puissent passer plus de temps avec leur enfant et que tous les deux puissent passer un certain temps à la maison sans toutefois devoir renoncer à leur emploi.

- Il en résulte une réelle flexibilité pour les 2 parents qui vaut autant pour le 1er congé parental que pour le 2e congé parental. Chacun d'entre eux peut ainsi opter pour :
 - l'« ancien » congé parental (6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel), ou
 - le « nouveau » congé parental (4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel).

Le 1er congé parental devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil.

Le 2e congé parental pourra être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Une disposition particulière est introduite pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Ainsi, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
 - à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.
- A ces modèles s'ajoute un congé parental fractionnable, forme prévoyant pour une personne travaillant 40h/semaine auprès d'un même employeur la possibilité de réduire son activité professionnelle
 - de 20% par semaine dans une période de 20 mois ;
 - respectivement sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois, c'est-à-dire de la réduire de 4 x 1 mois dans une période de 20 mois.
 - En l'occurrence, une nouveauté induite par le présent projet de loi (PL 6935) est constitué par le fait que les 2 parents peuvent opter en même temps (au même moment) pour un congé parental, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela s'avère donc particulièrement pertinent pour les couples qui optent pour une des formes flexibles du congé parental, mais sera également possible si les deux parents décident de prendre conjointement le congé parental à plein temps.
 - Les statistiques et sondages ayant clairement montré que « plus le revenu du demandeur potentiel est élevé, moins le congé parental est intéressant », le volet de l'indemnité de congé parental est donc à considérer comme un autre élément central du PL 6935 si l'on veut augmenter « la proportion des pères ayant recours à cette prestation ».

C'est la raison pour laquelle, selon la Ministre, les auteurs du PL 6935 proposent de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental.

L'indemnité de congé parental sera versée indépendamment du fait que le parent soit salarié ou exerce une activité indépendante.

La réforme du congé parental prévoit ainsi de remplacer l'indemnité forfaitaire accordée actuellement et s'élevant

- à 1.778,31 euros par mois pour le congé parental à temps plein, et
 - à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel
- par un réel revenu de remplacement, c'est-à-dire une indemnité calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les 12 mois précédant le début du congé parental.

Il s'agira d'un revenu de remplacement avec :

- une limite inférieure de 1.922,96 euros par mois (montant du salaire social minimum non qualifié) par mois, et
- une limite supérieure de quelque 3.200 euros par mois.

Dans le texte du projet de loi, il est prévu de fixer cette limite supérieure au salaire social minimum, augmenté de 2/3.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps de 173 heures/mois.

L'indemnité minimale/heure de congé parental équivaut ainsi au salaire social minimum et elle est proratisée en fonction des heures de travail effectivement prestés.

Avec le choix d'attribuer un réel revenu de remplacement au congé parental, l'indemnité de congé parental sera versée indépendamment des prestations familiales servies sur base de la législation nationale et européenne.

Madame la Ministre rappelle que la présente refonte du congé parental vise à :

- l'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle tout en permettant aux parents de rester en lien étroit avec leur employeur ;
- l'égalité des chances entre hommes et femmes, les pères - jusqu'à présent par trop réticents - devant être incités à utiliser le congé parental.

Le congé parental réformé peut aussi être intéressant pour les entreprises.

A l'époque de l'instauration du congé parental en 1999, cette mesure comportait un caractère hybride dans le sens où elle ne fut pas seulement introduite pour des besoins de politique familiale, mais était surtout destiné à la création d'emplois.

Or, si parmi les diverses finalités poursuivies par la création du congé parental à l'époque - harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle ; promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes ; dynamisation du marché du travail -, il y en a une qui n'a pas pu être atteinte, il s'agit bel et bien de la dernière.

En effet, les tensions existantes sur le marché du travail autochtone n'ont pas pu être apaisées par le biais de l'instauration d'un congé parental. Beaucoup d'entreprises se sont en effet abstenues à pourvoir au remplacement d'un de leurs collaborateurs partis en congé parental (pour 6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel). Le congé parental est donc à ranger définitivement parmi les instruments de politique familiale et ne saurait constituer une mesure de lutte contre le chômage.

Souvent, les patrons n'ont pas voulu ou n'ont pas su trouver de remplaçants. Et à Madame la Ministre de citer l'exemple classique de la secrétaire d'une petite entreprise, qui en tant que bonne âme de la maison, s'avère souvent comme indispensable au bon fonctionnement de la maison. Une fois la nouvelle loi en vigueur, les patrons pourraient changer d'attitude vis-à-vis du congé parental, étant donné que pour les besoins de leur entreprise, il est plus facile de combler l'absence d'un employé 1 jour par semaine pendant 20 mois que pendant 6 mois à temps plein.

Après ces explications fournies par Madame la Ministre, celle-ci donne un aperçu général des changements opérés par la réforme sur le congé parental. Il s'agit d'une réforme un peu plus compliquée étant donné qu'elle impacte tant le Code du travail que le Code de la sécurité sociale.

Pour ce qui est du droit du travail et les conditions à remplir pour pouvoir prétendre à un congé parental, il est dorénavant déjà possible de le faire avec 10 heures d'affiliation.

Jusqu'ici le congé parental n'était ouvert qu'aux personnes exerçant une activité d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, la catégorie de personnel engagé notamment dans le secteur de la garde d'enfants ou social, n'était pas éligible en raison d'une affiliation de 16 heures par semaine (= minimum nécessaire pour l'octroi d'indemnités de chômage). Le nouveau projet de loi témoigne de la volonté de ses auteurs de rendre le congé parental accessible aux personnes travaillant au moins 10heures/semaine.

Autre nouveauté : désormais, tout parent peut se voir accorder un congé parental tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 6 ans accomplis (12 ans accomplis en cas d'adoption) sachant que par enfant, il y a lieu d'entendre :

- les enfants nés dans le mariage, ainsi que
- les enfants adoptifs.

Une disposition particulière est introduite pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Ainsi, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
- à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.

L'employeur accordant le congé parental à son employé n'a plus d'avoir son siège social au Luxembourg. En effet, la condition d'obtention du congé parental relative à la domiciliation et résidence de l'employeur au Luxembourg, tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, ont été levées. Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen.

Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg.

Concernant le contrat de travail durant toute la période du congé parental, l'employé n'a plus besoin de retourner au travail une fois le congé parental terminé. Jusqu'à présent, - une fois le congé parental pris - l'employé était obligé de retourner auprès de son employeur pour lui communiquer son intention de démissionner. Ceci était nécessaire puisque les dispositions légales prévoient que le délai de préavis ne peut commencer à courir une fois le salarié retourné au travail ; la notification de pouvait intervenir qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Pour ce qui est du congé parental à mi-temps, celui-ci sera à l'avenir vraiment à mi-temps, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Il est normal qu'à la réécriture d'un nouveau projet de loi portant réforme du congé parental 16 ans après son introduction dans la législation luxembourgeoise, le législateur rectifie le tir pour remédier à pareille situation.

Jusqu'à présent, il était possible pour une personne qui travaillait à mi-temps - c'est-à-dire 20 heures/semaine - de bénéficier d'un congé parental à temps plein. Etant donné qu'avec l'introduction du PL 6935 le législateur entend dorénavant instaurer un revenu de remplacement, une personne, travaillant à mi-temps et disposant d'un demi-salaire pouvant aller jusqu'à 1.600 euros, touchera à l'avenir un revenu de remplacement réduit au prorata, même en cas de congé parental à plein temps. Le congé parental à mi-temps signifie que le salarié devra réduire son activité à moitié et non plus à raison de 20 heures. A titre d'exemple : actuellement, une personne qui travaille 30 heures par semaines, doit réduire son activité de 20 heures et travailler 10 heures par semaine en cas de congé parental à mi-temps. Dorénavant, cette personne pourra travailler 15 heures.

Le congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois) constitue un droit pour toute personne affiliée au moins pendant 10 heures/semaine même si elle est affiliée auprès de plusieurs patrons.

Les différents modèles sont liés à différents contrats de travail et définis à l'article 234-44. Le paragraphe (2) de cet article introduit la forme du congé parental fractionné dans le droit national.

Le congé parental fractionné ne peut être pris que si l'on dispose d'un seul contrat de travail de 40 heures/semaine auprès d'un même employeur.

Le congé parental fractionné peut revêtir les formes suivantes :

- réduction de l'activité à raison de 20% par semaine sur une période de 20 mois,
- respectivement 4 mois pris isolément sur une période maximale de 20 mois.

Ces modalités exigent cependant un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande de congé parental auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental.

L'employeur - comme par le passé - est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié a ainsi le droit à un entretien avec son employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé.

Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est-à-dire si in fine l'employeur refuse un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, celui-ci aura néanmoins l'obligation de soumettre une proposition alternative à son employé.

Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de 4 ou de 6 mois.

Le 1er congé parental devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil et peut être pris directement par les deux parents. Le congé parental 1 et le congé parental 2 peuvent être pris au même moment.

A défaut d'être pris, le 1er congé parental échoit et il reste le 2e congé parental qui peut être pris par l'un des parents. A l'instar du 1er congé parental, le 2e congé parental constitue un droit, mais l'employeur doit être consulté par l'employé quant à la date à laquelle il pourra être pris, sachant que le 2e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant. Dans le cadre du 2e congé parental, l'employeur peut demander un report du début du congé selon les formes et délais qui existent déjà dans la législation actuelle.

Madame la Ministre aborde encore la protection contre le licenciement qui n'est pas très favorablement accueillie par les organisations patronales, en raison du fait qu'elle s'étendra au total à 20 mois (aujourd'hui le maximum est de 12 mois). Cette protection contre le licenciement ne vaut cependant pas en cas de faute grave de la part du salarié prenant le congé parental.

La Ministre en vient alors aux changements induits par le PL 6935 sur le Code de la sécurité sociale qui, à partir de la mise en vigueur du présent projet de loi, institutionnalisera le revenu de remplacement.

Un grand changement est à signaler dans le cadre de l'adaptation du code de la sécurité sociale à la réforme du congé parental, initiée par le PL 6935 : à l'avenir, si l'on interrompt son congé parental pour se consacrer à un nouveau job, on n'a plus besoin de rembourser les indemnités de congé parental perçues jusque-là. En effet, par le passé, la Caisse nationale des Prestations familiale (CNPf) fut souvent sollicitée par des personnes, se trouvant devant le choix de devoir ou bien refuser une nouvelle offre d'emploi (souvent mieux rémunérée) ou bien rembourser toutes les indemnités déjà perçues jusqu'à maintenant au titre d'un congé parental entamé. Ceci ne devrait plus être le cas dès la mise en vigueur de la présente réforme. Le principe qu'en cas de changement et d'accord du nouvel employeur, le congé parental peut être continué, est maintenu.

Echange de vues

Après cette présentation générale et globale du PL 6935 par la Madame la Ministre, c'est au tour des membres de la commission parlementaire de la Famille et de l'Intégration de prendre la parole et de poser tout un tas de questions.

Celles-ci concernent surtout :

- le congé parental de parents apprentis ;

Le paragraphe 6 de l'article L.234-44. (Code du Travail) précise que le parent lié par un contrat d'apprentissage ne peut opter que pour le congé parental à plein temps de 6 mois. En effet, en raison de l'organisation scolaire, c'est la seule forme de congé parental adaptée aux parents apprentis. C'est la raison aussi pour laquelle dans le commentaire des articles du document parlementaire, il faut rayer dans le tableau à la page 38 dans la rubrique « 'employeur » et la colonne « Contrat d'apprentissage » la mention « CP plein temps 4 ou 6 mois » et la remplacer par « CP plein temps 6 mois » !

- le fait que désormais - avec la mise en œuvre du PL 6935 - l'employeur, accordant le congé parental à son employé, n'a plus besoin de résider au Luxembourg (d'être établi légalement au Luxembourg), condition supprimée vu sa contrariété aux normes de droit européen ;

- le fait que désormais - avec la mise en œuvre du PL 6935 - l'employé qui résilie son contrat de travail, pendant la durée de son congé parental, n'a plus besoin de se représenter à son lieu de travail, une fois la durée de son congé parental expirée ;

En effet, et conformément au Code du Travail, la pratique voulait que jusqu'à maintenant, une fois son congé parental échu, il fallait impérativement qu'en cas de démission de l'employé pendant son congé, celui-ci se rende encore pendant au moins un jour à son lieu de travail afin de respecter le délai déclenchant son préavis (la démission avec préavis constitue un acte unilatéral, soumis à certaines règles de forme devant, le cas échéant, respecter des délais de préavis) sous peine d'être sanctionné (interruption du congé parental et donc remboursement de toutes les indemnités de congé touchées).

- le fait de savoir ce qu'il advient du congé parental de l'employé si l'entreprise pour laquelle il travaille fait faillite ; si l'enfant, pour lequel le congé parental lui est accordé, meurt prématurément ; si l'employé lui-même tombe malade durant son congé ;

Les dispositions applicables dans les cas visés ne sont pas modifiées : ainsi, à partir du moment de la prononciation de la faillite, le salarié est pris en charge par l'ADEM et reçoit à nouveau des salaires, éventuellement une indemnité de licenciement et des indemnités de chômage. Le congé parental prend fin et le paiement des indemnités est arrêté. Il n'y a évidemment pas lieu au remboursement des indemnités non encore échues. Si un des parents tombe malade durant le congé parental, cela n'a pas d'incidence étant donné qu'aucun certificat de maladie n'est censé jouer en leur faveur durant cette période. Le décès prématuré d'un enfant, objet du congé parental, déclenche immédiatement l'arrêt du congé et le salarié est aussitôt censé reprendre son travail. Si l'employeur - en l'absence de son salarié pour raison de congé parental - a entretemps engagé quelqu'un d'autre pour pourvoir au remplacement de celui-ci, il se peut que le salarié soit contraint à prendre son congé parental jusqu'au bout, c'est-à-dire qu'il restera en congé parental jusqu'à ce que son poste initialement occupé se libère à nouveau.

Une députée de l'opposition parlementaire fait alors observer à la ministre de la Famille que la flexibilité du « nouveau » congé parental - dont elle essaie de faire la promotion - n'est pas aussi flexible qu'il y paraît et que le « nouveau » congé parental ne saurait être considéré comme un congé parental à la carte. Elle s'interroge pourquoi la ministre ne s'est pas prononcée pour un vrai congé parental à la carte en instaurant par ex. un système de crédit horaire incitant l'employé à négocier son congé parental avec son employeur ? Si de toute façon, l'employé - de son propre gré - ne peut prendre que 6 ou 4 mois de congé parental à temps plein et que toute autre durée de congé parental ne peut être obtenue qu'avec l'accord du patron, pourquoi ne pas instaurer directement un congé parental flexible digne de ce nom ?

La représentante CSV se demande par ailleurs pour quelle raison l'employé perd 1/3 de son congé parental s'il opte pour un congé parental à la carte, c'est-à-dire si l'employé opte pour un congé parental fractionnable lui permettant de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine dans une période de 20 mois, donc de réduire en fait son activité uniquement de 4 mois dans une période de 20 mois alors qu'il peut la réduire de 6 mois s'il prend un congé parental à temps plein ?

De ce point de vue, ne serait-il pas plus juste alors d'introduire un modèle de congé parental fractionnable permettant à l'employé de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine dans une période de 30 mois, respectivement de la réduire de 6 x 1 mois dans une période de 30 mois au lieu de 4 x 1 mois dans une période de 20 mois ?

De surcroît, elle interpelle la ministre sur un accord de principe qu'elle avait dit vouloir trouver avec les banques afin d'instaurer un moratoire pour le paiement du prêt hypothécaire. Cet accord avec les banques, a-t-il pu être trouvé sachant que jusqu'à présent les banques pouvaient instaurer un tel moratoire, mais qu'elles n'étaient cependant pas obligées de le faire ?

Madame la Ministre répond qu'en effet, un accord de principe a été trouvé avec l'ABBL et les négociations reprendront une fois la loi votée.

Par ailleurs, la Ministre note avec satisfaction que tout le monde semble aujourd'hui s'accorder sur le fait qu'il faut adapter le congé parental aux besoins des parents dans un monde du travail qui se réinvente constamment.

Elle se défend aussi d'avoir dit que le présent projet de loi consacre l'introduction d'un congé parental à la carte. L'affaire du crédit horaire - un système réclamé par le LCGB - doit aussi pouvoir être organisée et jusqu'à preuve du contraire, il faut toujours que employeurs et employés puissent se concerter et se mettre d'accord.

Qu'avec l'introduction du nouveau projet de loi réformant le congé parental, l'employé puisse désormais opter pour un congé parental fractionnable lui permettant de réduire son activité professionnelle de 4 mois dans une période de 20 mois (réduction de 20% par semaine dans une période de 20 mois) relève, selon la Ministre, d'une décision politique.

Myriam Schanck, Président du comité-directeur de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPFF) avance qu'un employé - travaillant 40h/semaine auprès d'un même employeur - puisse à l'avenir avoir la possibilité de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois, c'est-à-dire de la réduire de 4 x 1 mois dans une période de 20 mois. A ses dires, la CNPFF - par le passé - aurait été sollicité à de nombreuses reprises par des parents désirant bénéficier d'un congé parental de 6 mois (le plus souvent cependant à mi-temps) ou alors de 1 ou de 2 mois (p.ex. pour les vacances d'été) ; possibilités qui étaient toujours exclues par les contraintes de la directive européenne qui prévoit un minimum de 4 mois.

La réduction - à des fins de congé parental - de l'activité professionnelle d'un employé de 4 mois dans une période de 20 mois fut aussi le « grand maximum » jugé acceptable par le patronat. Garantir à l'employé, prenant un congé parental, une protection contre le licenciement allant au-delà de 20 mois aurait été tout simplement impensable aux yeux de ce dernier.

Pour ce qui est de la volonté des banques d'instaurer un moratoire, Mme Cahen confirme - suite à sa demande et son insistance auprès des établissements de crédit - l'existence d'un accord de principe, mais déclare que celui-ci ne peut pas être mentionné dans un texte législatif puisqu'un accord repose toujours sur une base contractuelle qui lie le client à la banque. Néanmoins, l'ABBL s'est déclarée d'accord à promouvoir auprès des établissements bancaires cette option en faveur des parents bénéficiaires du congé parental.

Un représentant des Verts se félicite de la flexibilisation engendrée par le PL 6935 qui, à ses dires, constitue un progrès considérable et un pas important dans la bonne direction, même si déjà sous l'ancienne législation, un employé - en bons termes avec son patron - pouvait opter pour le congé parental de son choix ; choix qui était certes plus limité.

Un député CSV demande alors à Madame Schanck si elle est en possession de statistiques exactes indiquant la répartition du congé parental dans les secteurs public et privé. Celle-ci lui répond qu'elle ne les pas directement en tête, mais que toutes proportions gardées, en aucun cas - et contrairement à ce que d'aucuns pourraient penser -, le nombre de congés parentaux pris par des fonctionnaires dans le secteur public excèderait de façon significative celui pris par des salariés dans le secteur privé. Elle s'engage à communiquer des chiffres au président de la commission.

Une représentante CSV, soucieuse de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde professionnel, pose la question de savoir si, à des fins de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité, le projet de loi ne devrait pas faire abstraction de la disposition selon laquelle le 2e congé parental peut être reporté si le salarié est un cadre dirigeant de l'entreprise ?

En réponse à cette question, Madame la Ministre doit avouer que cette problématique ne fut jamais évoquée lors des nombreux entretiens qu'elle a menés avec des représentants syndicaux, patronaux ou autres associations défendant les intérêts des femmes dans l'optique d'une réforme du congé parental.

Dans ce contexte, une autre représentante CSV informe la Ministre que dans le secteur conventionné (parapublic), les chargées de direction ont été autorisées, il y a de cela quelque temps déjà, de ne plus devoir travailler à plein temps.

Une représentante LSAP s'informe ensuite de ce qu'il en est du congé parental dans le cadre de la garde alternée d'un enfant (cas des parents qui ne vivent plus en couple). Madame la Ministre précise alors que chacun des parents séparés a droit au congé parental, mais qu'il est évident que l'un entre eux ne peut postuler qu'au 1er congé parental et l'autre qu'au second congé parental sachant que l'un des deux congés parentaux doit être pris impérativement à l'issue du congé de maternité.

Dans ce cas de figure bien précis, Madame Schanck précise que déjà à l'heure actuelle, la question du congé parental en cas de garde alternée d'un enfant s'est posée, notamment par le fait qu'au Luxembourg (contrairement à la France p.ex.) une personne ne peut être déclarée qu'à une seule adresse. Ainsi, si un parent doit répondre à la condition d'élever un enfant dans son ménage pour pouvoir demander un congé parental, le parent devrait déclarer l'enfant chez soi ; nécessité qui serait en contradiction avec les possibilités offertes aux parents de prendre conjointement un congé parental ou un congé fractionné, mais aussi contraire au principe de la garde alternée (qui n'est d'ailleurs pas encore introduit dans la législation luxembourgeoise).

Une dernière question émanant d'une députée concerne le congé parental en cas de naissance multiple, pour laquelle il est répondu qu'un congé parental est dû isolément pour chaque enfant de la naissance (simplification des mesures actuellement en vigueur).

Finalement, les députés de la Commission de la Famille s'accordent pour nommer son Président rapporteur du projet de loi portant réforme du congé parental.

Luxembourg, le 16 février 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum

Document écrit de dépôt

Dépôt : 11.10.2016

Gilles Baum

PL 6935

1

MOTION

La Chambre des Députés,

considérant

que la conciliation entre vie professionnelle et familiale est depuis longtemps une priorité politique ;

que les mesures mises en œuvre pour atteindre cet objectif doivent s'adapter le mieux possible aux besoins des familles ;

que le sondage effectué à la demande du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région en vue de la réforme du congé parental a identifié certains motifs de renonciation au congé parental ;

que le projet de loi 6935 portant réforme du congé parental vise à répondre aux besoins exprimés par les parents en ce qu'il

- flexibilise les modèles et les périodes de congé parental,
- étend le cercle des bénéficiaires potentiels en allégeant les conditions d'octroi,
- incite plus de parents à prendre un congé parental ;

qu'il importe de continuer l'analyse des moyens mis en œuvre pour concilier vie professionnelle et vie privée, y compris en tenant compte des amendements et propositions faits au cours des travaux parlementaires ;

que déjà la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales prévoyait dans son article 19 une évaluation des effets des dispositions portant notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant ;

invite le Gouvernement

à dresser un bilan du nouveau système du congé parental après une période de trois années et à évaluer les différents modèles proposés aux parents,

à présenter, le cas échéant, des propositions d'adaptation.

G. Baum
G. Baum

R. Traversini

F. K. H. H. H. H.
6935 - Dossier consolidé : 420

F. Hettler-Görsch
T. Boffending

6935

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 224

10 novembre 2016

S o m m a i r e

RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL

Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;**
- 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail page [4202](#)**

Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail;
2. le Code de la sécurité sociale;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé;
7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

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 11 octobre 2016 et celle du Conseil d'Etat du 27 octobre 2016 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Art. 1^{er}. Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

«**Art. L. 234-43** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.»

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

«**Art. L. 234-44** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.»

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

«**Art. L. 234-45** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.»

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

«**Art. L. 234-46** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une

période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

«**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

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

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

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

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

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le 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 des 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.

(11) 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.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

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

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

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

«**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.»

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

«**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit «congé d'accueil», d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.»

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

«10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental.»

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

«Prestations familiales et indemnité de congé parental».

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur «Bénéficiaires».

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

«**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29bis à 29sexies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30sexies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par «indemnité», qui est versée mensuellement par la Caisse.

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

a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 4), 5) ou 10);

- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, en cas de congé parental fractionné;
- c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

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

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

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur «Montant, modalités et paiement de l'indemnité»

6° L'article 307 est remplacé comme suit:

«**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement

indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise.»

7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur «Demande de l'indemnité».

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

«**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

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

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

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

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.»

9° L'article 314 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

«**Art. 314.** Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compétent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.»

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé est modifié comme suit:

«**Art. 1^{er}.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé

a droit à un congé dit «congé d'accueil», d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.»

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

«1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot «ou» entre «Mutualité des employeurs» et «l'Association d'assurance accident» est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes «ou la Caisse pour l'avenir des enfants».

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

«L'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;».

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot «ou» entre «Mutualité des employeurs» et «l'Association d'assurance accident» est remplacé par une virgule et après le mot «accident» il est ajouté les termes «ou la Caisse pour l'avenir des enfants».

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

«L'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale; »»

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

Les articles 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

«**Art. 29bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération à titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un

congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit

notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies. Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'une proportion significative d'un département ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n'est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

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

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé)»

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

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

«**Art. 30bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'État pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) 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.

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.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

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

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

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

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

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

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30septies. (abrogé)»

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

«h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.»

Art. VIII. 1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, 29^{quater}, paragraphe 2, et 29^{quinquies}, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles 30^{quater}, paragraphe 2, et 30^{quinquies}, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

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,
Corinne Cahen

Château de Berg, le 3 novembre 2016.
Henri

Doc. parl. 6935; sess. ord. 2015-2016 et 2016-2017.