



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 7060

Projet de loi portant modification

1. du Code du travail ;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Date de dépôt : 13-09-2016

Date de l'avis du Conseil d'État : 07-12-2017

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
22-01-2018	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
13-09-2016	Déposé	7060/00	<u>6</u>
24-10-2016	Avis de la Chambre des Métiers (11.10.2016)	7060/01	<u>21</u>
25-10-2016	Avis de la Chambre des Salariés (12.10.2016)	7060/02	<u>26</u>
01-02-2017	Avis de la Chambre de Commerce (7.12.2016)	7060/03	<u>35</u>
24-05-2017	Avis du Conseil d'Etat (23.5.2017)	7060/04	<u>42</u>
27-10-2017	Amendements gouvernementaux 1) Dépêche du Ministre aux Relations aux Parlement au Président de la Chambre des Députés (26.10.2017) 2) Exposé des motifs 3) Texte et commentaire des amendement [...]	7060/05	<u>50</u>
17-11-2017	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7060/06	<u>59</u>
07-12-2017	Avis complémentaire du Conseil d'État (5.12.2017)	7060/07	<u>68</u>
07-12-2017	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Madame Taina Bofferding	7060/08	<u>73</u>
13-12-2017	Avis complémentaire de la Chambre des Salariés (1.12.2017)	7060/09	<u>92</u>
14-12-2017	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°14 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7060	<u>101</u>
19-12-2017	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (19-12-2017) Evacué par dispense du second vote (19-12-2017)	7060/10	<u>103</u>
07-12-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 11 ) de la reunion du 7 décembre 2017	11	<u>106</u>
06-12-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 10 ) de la reunion du 6 décembre 2017	10	<u>110</u>
15-11-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 09 ) de la reunion du 15 novembre 2017	09	<u>116</u>
13-11-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 08 ) de la reunion du 13 novembre 2017	08	<u>125</u>
26-06-2017	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 30 ) de la reunion du 26 juin 2017	30	<u>140</u>
18-12-2017	Publié au Mémorial A n°1082 en page 1	7060	<u>151</u>

# Résumé

## **PL 7060 - Résumé**

Le présent projet de loi vise à modifier les dispositions du Code du travail en matière de congés pour raisons d'ordre personnel, en matière de congé pour raisons familiales ainsi qu'en matière de congé postnatal.

En ce qui concerne les congés pour raisons d'ordre personnel, le changement majeur a trait au congé du deuxième parent en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant qui sera étendu d'actuellement deux jours à désormais dix jours. L'État financera les huit jours de congé supplémentaires par rapport aux deux jours prévus par la législation actuelle. Cette modification tient compte des discussions au niveau européen d'un nouveau projet de directive prévoyant un congé « paternel » de dix jours et elle s'inscrit dans une politique générale visant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Pour ce qui est des jours de congé accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci. Ainsi en cas de mariage, le congé est réduit de six à trois jours, le congé des parents en cas de mariage d'un enfant est réduit de deux à un jour. Pour la déclaration de partenariat, le congé est réduit de six à un jour, le congé des parents en cas de déclaration de partenariat d'un enfant est supprimé.

Le projet de loi porte à cinq jours le congé en cas de décès d'un enfant mineur.

En ce qui concerne le congé accordé au salarié pour son déménagement, celui-ci sera dorénavant limité à deux jours sur une période de trois ans. Ce droit se créera individuellement auprès de chaque employeur.

Par ailleurs, le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire est abrogé.

En matière de congé postnatal, le projet propose un allongement généralisé de ce congé à douze semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le projet de loi prévoit également d'augmenter à douze semaines le droit au congé dit « congé d'accueil ».

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le projet introduit un nouveau système qui donne aux parents plus de flexibilité pour utiliser les jours de congé.

Au lieu de deux jours de congé pour raisons familiales par parent et par an, congé qui - actuellement - est perdu s'il n'est pas utilisé pendant l'année de calendrier, le projet de loi prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge de l'enfant dont chacune couvre plusieurs années. Ainsi, le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question. Le projet prévoit un contingent de douze jours de congé par parent pour les enfants âgés entre zéro et moins de quatre ans accomplis. À partir de quatre ans accomplis et jusqu'au jour précédant le treizième anniversaire de l'enfant, chacun des parents peut bénéficier de dix-huit jours de congé pour raisons familiales pour un enfant. À partir du treizième anniversaire et jusqu'à dix-huit ans accomplis les parents pourront chacun bénéficier de cinq jours de congé pour raisons familiales en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de quinze à dix-huit ans, alors que pour les enfants de treize à quinze ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

À noter que pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire (enfants handicapés), la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge. En cas de maladie ou de déficience d'une gravité exceptionnelle, le congé pour raisons familiales peut, sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, être prorogé jusqu'à maximum 52 semaines sur 104.

Les dispositions transitoires prévoient que les jours de congé pour raisons familiales déjà pris

au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

7060/00

## N° 7060

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

**PROJET DE LOI**

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des 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**

\* \* \*

*(Dépôt: le 13.9.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (24.8.2016).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles.....	5
5) Fiches financières.....	7
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	10
7) Texte coordonné.....	13

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

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

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. abrogation des 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.

Palais de Luxembourg, le 24 août 2016

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi tend à contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales et vise d'une part à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et d'autre part à mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société.

Il s'inscrit dès lors dans la continuité des réformes proposées notamment en matière de congé parental prévues dans le cadre du projet de loi n° 6935 introduit par le Ministre de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région et vise à moderniser concrètement trois dispositions directement en relation avec les conditions de travail dont certaines sont dorénavant définitivement consolidées dans le Code du travail.

Plus précisément le projet de loi propose de modifier les dispositions légales ayant trait aux trois catégories de congé suivantes: le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal et le congé pour raisons familiales.

En ce qui concerne le congé pour raisons d'ordre personnel, les modifications proposées visent surtout à donner plus de temps libre au père en cas de naissance de l'enfant afin de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Aussi ce congé permet de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités immédiatement après la naissance de l'enfant.

Cette modification est d'autant plus nécessaire que la comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne fait ressortir que le Luxembourg est parmi ceux qui n'accordent qu'un minimum de congé au père en cas de naissance d'un enfant.

En France par exemple, le congé pour naissance est de trois jours. Le même avantage est accordé pour l'arrivée d'un enfant adopté. A cela s'ajoute le congé de paternité qui est de onze jours consécutifs.

En Belgique le congé de paternité appelé „congé de naissance“ est de dix jours.

Dans le même ordre d'idées le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption sera augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs.

Pour ce qui est des jours de congés accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci.

Ces adaptations sont motivées par les réalités auxquelles fait face notre société et par l'adoption en 2014 des nouvelles dispositions portant réforme du mariage et introduisant notamment le „mariage pour tous“.

La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à deux jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les trois ans afin de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives dans ce contexte.

En matière de congé postnatal le projet propose un allongement généralisé de ce congé à 12 semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Il est évident que toutes les protections applicables à la femme allaitante ayant recommencé à travailler, et notamment le temps d'allaitement, restent d'application.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales le projet introduit un nouveau système dans lequel les parents ont plus de flexibilité pour utiliser les jours de congés.

Au lieu de prévoir 2 jours de congé pour raisons familiales par an qui sont perdus en cas de non utilisation pendant l'année de calendrier déterminée, le texte prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge dont chacune couvre plusieurs années.

Ainsi le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question.

Aussi le congé pour raisons familiales est mieux adapté aux besoins des parents puisque celui-ci varie fortement en fonction de l'âge de l'enfant malade.

En effet dans leur très jeune âge les enfants sont en général plus souvent malades et nécessitent beaucoup plus la présence d'un des parents en cas de maladie sérieuse ou d'hospitalisation.



C'est pour cette raison que le présent projet prévoit 12 jours de congé parental pour les enfants âgés entre 0 et moins de 4 ans accomplis.

A partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent l'anniversaire de l'enfant c'est-à-dire pendant une période de 9 années, les parents peuvent bénéficier de 18 jours.

A partir du 13e anniversaire et jusqu'à 18 ans accomplis les parents pourront encore bénéficier de 5 jours de congé pour raisons familiales mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de 15 à 18 ans alors que pour les enfants de 13 à 15 ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

Ce changement est motivé par le fait qu'à partir de 13 ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Les points 1., 2., 3. et 4. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2. cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;“

2° Les points 6. et 7. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.“

3° Il est ajouté à l'alinéa 2 de l'article L.233-16 une deuxième définition après celle de „partenaire“ de la teneur suivante:

„enfant“: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.“

4° La première phrase de l'alinéa 5 de l'article L.233-16 est modifiée comme suit:

„A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.“

5° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante:

### *„Section 7.– Congé pour raisons familiales*

**Art. L.234-50.** Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales“.

**Art. L.234-51.** Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code la Sécurité sociale.

**Art. L.234-52.** La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôleur médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

**Art. L.234-53.** L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**Art. L.234-54.** (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

**Art. L.234-55.** Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

6° Le point 3 de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.331-2 est modifié comme suit:

„3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical

envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés."

7° Les alinéas deux et trois de l'article L.331-2 sont abrogés.

8° L'alinéa premier de l'article L.332-2 est modifié comme suit:

„La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.“

9° Le dernier alinéa de l'article L.332-2 est abrogé.

### **Art. 2. Disposition transitoire**

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

### **Art. 3. Disposition abrogatoire**

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 sont abrogés.

\*

## **COMMENTAIRE DES ARTICLES**

*Ad Article 1<sup>er</sup>:*

*Ad 1°*

Le point 1 de l'article L.233-16 est modifié en abrogeant le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire. En effet le jour de congé avant l'enrôlement militaire n'a plus de raison d'être alors que le service militaire obligatoire a été aboli depuis longtemps.

Au point 2 le congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant est augmenté de deux à cinq jours ouvrables. Il est également précisé que ces jours sont à prendre de manière consécutive et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou du moment où l'enfant quitte la maternité ou l'hôpital dans lequel il a été transféré après sa naissance. Cette augmentation permettra au père de s'investir plus efficacement dans son nouveau rôle dès la naissance ou une fois que le nouveau-né sera rentré à la maison.

Au point 3 le congé accordé au parent salarié en cas de mariage de son enfant est réduit à un jour ce qui est jugé largement suffisant pour permettre aux parents de se préparer et d'assister à un tel événement. Aucun congé n'est accordé aux parents pour la déclaration de partenariat de leurs enfants car depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé de sorte que la déclaration de partenariat n'est plus le seul moyen pour deux personnes du même sexe d'officialiser leur union.

Au point 4 le nombre de jours accordés pour le déménagement n'est pas modifié en soi, mais son utilisation est limitée à une fois par tranche de trois ans, sauf si le déménagement a lieu pour des raisons professionnelles. Malgré le fait que le Commentaire publié au Mémorial de 1966 et se rapportant à l'application de la loi sur le congé a précisé qu'il doit s'agir d'un véritable déménagement et pas simplement d'un changement d'adresse les employeurs sont souvent obligés d'accorder le congé pour cause de déménagement de manière répétitive et à des intervalles très courts.

*Ad 2°*

Au point 6 du même article L.233-16 le nombre de jours de congé pour le mariage du salarié est réduit à trois jours et celui accordé en cas de déclaration de partenariat du salarié à un jour étant donné qu'il est estimé que le nombre de jours de congé ainsi accordés est suffisant pour préparer et célébrer l'événement en question.

Au point 7 et par parallélisme aux dispositions relatives au congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption est augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

*Ad 3°*

En vue d'aligner la terminologie du Code du travail à celle utilisée dans le cadre de la réforme sur les allocations familiales il est proposé de définir l'enfant comme suit: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

*Ad 4°*

En principe le congé extraordinaire est pris consécutivement à l'événement, à l'exception du congé de naissance et du congé d'accueil qui peuvent être pris dans un délai de dix jours à dater de l'événement ou, pour le point 2., à dater du jour où l'enfant rentre à la maison.

*Ad 5°*

Il est introduit une nouvelle section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule „congé pour raisons familiales“:

Ad Article L.234-50

Cet article ne fait que reprendre l'article 13 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Ad Article L.234-51

L'alinéa premier de l'article L.234-51 définit le salarié bénéficiaire du congé pour raisons familiales.

Le deuxième alinéa définit „enfant à charge“: en reprenant la terminologie utilisée à l'occasion de la réforme des allocations familiales en indiquant qu'il s'agit d'un „enfant né dans le mariage, né hors mariage ou adoptif“, qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un de ses parents.

Le troisième alinéa précise que la limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants visés à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire aux enfants qui sont atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

Ad Article L.234-52

Cet article indique en fonction de l'âge de l'enfant à combien s'élève le nombre de jours auxquels les parents ont droit si l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent.

Au lieu de trente jours un total de trente-cinq jours peut être accordé. Ces jours sont répartis comme suit:

si l'enfant est âgé entre zéro et moins de quatre ans accomplis: 12 jours;

si l'enfant est âgé entre quatre ans accomplis et moins de treize ans accomplis: 18 jours;

si l'enfant est âgé entre treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans accomplis: 5 jours et pour cette dernière tranche d'âge est ajouté la condition d'hospitalisation de l'enfant.

Il y est également précisé que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps.

Les références erronées citées aux alinéas 2 et 5 de l'article L.234-52 sont rectifiées.

Ad Articles L.234-53, L.234-54 et L.234-55

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire particulier puisqu'ils ne contiennent pas de modifications par rapport à la législation existante.

*Ad 6°*

Le point 6° modifie la définition de la notion de „femme allaitante“ puisque le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Vu que l'alinéa 2 de l'article L.331-2 est applicable en cas de prolongation

de la période d'allaitement au-delà de 8 semaines il y a lieu de modifier la définition pour garantir que si la mère veut allaiter au-delà des 12 semaines elle pourra profiter du temps d'allaitement prévu à l'article L.336-3 et continuera à bénéficier de la protection spéciale des chapitres III, IV, V et VI du Titre III du Livre III du Code du travail.

*Ad 7°, 8° et 9°*

Les modifications figurant sous ces points sont toutes en relation avec le fait que le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Ce principe implique une interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement. Cette durée s'applique indépendamment de toute autre condition lei e qu'accouchement prématuré, accouchement multiple ou allaitement.

Ainsi la disposition concernant la production d'un certificat d'allaitement actuellement prévue aux alinéas 2 et 3 de l'article L.331-2 est devenue superflète.

Comme le congé postnatal est porté à douze semaines le dernier alinéa de l'article L.332-2 visant les situations donnant droit à l'heure actuelle à quatre semaines supplémentaires (allaitement, naissance multiple et prématuré) est à abroger.

*Ad Article 2:*

L'article 2 prévoit une disposition qui règle la transition entre les dispositions actuellement en vigueur et celles de la nouvelle loi au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Ainsi ledit article précise comment est défini le nombre de jours restant disponibles dans les tranches d'âge nouvellement introduites pour les enfants entre 0 et 15 ans dont les parents ont, le cas échéant, déjà bénéficié du congé parental au titre des anciennes dispositions.

A la date de rentrée en vigueur des nouvelles dispositions le congé déjà pris par un parent déterminé pendant la tranche d'âge dans laquelle l'enfant est à ce moment est déduit du maximum de jours disponibles dans cette même tranche.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions actuelles à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

*Ad Article 3:*

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 sont abrogés.

\*

## **FICHES FINANCIERES**

Dans ses grandes lignes, la réforme prévoit d'apporter de la flexibilité au CPRF en remplaçant le droit annuel de 2 jours par parent et par enfant par un droit de 12 jours pour les enfants appartenant à la tranche d'âge [0-3 ans], un droit de 18 jours pour les enfants appartenant à la tranche d'âge [4-12 ans] et un droit de 5 jours pour les enfants appartenant à la tranche d'âge [13-18 ans].

\*

### **1) PEUT-ON ESTIMER L'IMPACT DE CETTE REFORME DE MANIERE RIGOREUSE?**

L'estimation de l'impact financier que la réforme est susceptible d'engendrer est un exercice particulièrement délicat dans le sens où il est nécessaire, d'une part, de connaître les comportements actuels en matière de récurrence ainsi qu'en matière de durée du CPRF et, d'autre part, de formuler une hypothèse sur les comportements futurs.

Etant donné que la réforme ne cible pas le nombre de jours de CPRF autorisé chaque année mais le nombre de jours cumulé sur toute une tranche d'âge donnée, la compréhension de la situation actuelle

nécessiterait de connaître, pour chaque enfant et sur toute la tranche d'âge qui lui est associée, le nombre de fois ou un CPRF a été pris ainsi que sa durée.

*Remarque:*

*Connaître le nombre de jours cumulé sur toute la période ne suffit pas car l'impact de la réforme ne sera pas le même dans le cas où 6 congés de 1 jour ont été pris entre 4 et 12 ans, ou dans le cas où 3 congés de 2 jours ont été pris sur la même période. Dans le 1<sup>er</sup> cas de figure, la réforme ne devrait pas avoir d'impact, dans le 2<sup>e</sup> cas de figure, elle peut potentiellement faire passer le nombre de jours cumulé de 6 à 18.*

D'un point de vue pratique, comprendre la situation actuelle nécessiterait donc de sélectionner tous les bénéficiaires du CPRF au cours d'une année donnée et de les suivre sur la période correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient l'enfant associé au CPRF, soit potentiellement sur 9 ans. Une telle analyse longitudinale se heurterait toutefois à l'impossibilité d'établir le lien entre le CPRF et l'enfant dans le cas où le bénéficiaire du congé en aurait plusieurs.

A défaut d'une telle analyse, l'estimation de l'impact nécessite non seulement de formuler des hypothèses sur les comportements futurs mais également sur les comportements actuels. En outre, en l'absence de données adéquates (récurrence et durée des CPRF actuels, nombre de jours annuel moyen pendant lesquels un enfant est malade ...) ces hypothèses ne peuvent être posées que de manière arbitraire.

Par conséquent, il n'est pas possible d'estimer l'impact de la réforme de manière rigoureuse.

\*

## 2) QUELLES ALTERNATIVES S'OFFRENT A NOUS?

Dans ces conditions, le seul élément fiable que l'on peut avancer correspond à une fourchette basse au-dessus de laquelle devrait se situer l'impact. Cette fourchette basse est estimée en supposant que tous les bénéficiaires épuisent leur droit annuel au CPRF chaque année sur toute la période correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient leur enfant. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [0-3 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période passerait, par le biais de la réforme, de 8 à 12 jours. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [4-12 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période ne serait pas modifié par la réforme.

Sur l'ensemble des CPRF, cette fourchette basse est estimée à 2 millions EUR<sup>1</sup>.

Toutefois, ce montant ne tient pas compte du fait que la réforme est également susceptible d'induire une augmentation du recours au CPRF. D'une part, du fait de l'allongement de la limite d'âge de 15 ans à 18 ans et, d'autre part, car on suppose qu'en cas de maladie d'un enfant nécessitant la présence d'un de ses parents à son chevet pendant plus de deux jours un certain nombre de parents utilisent actuellement le congé de maladie et non pas le CPRF. Il semble en effet peu probable que les deux jours de CPRF soient utilisés dans un premier temps et qu'un arrêt maladie prenne le relais. Le fait d'augmenter la durée du CPRF pourrait limiter voire supprimer ce cas de figure et, par conséquent, générer une augmentation du nombre de CPRF.

Le tableau qui suit présente la fourchette basse de l'impact financier en fonction de l'hypothèse portant sur l'augmentation du nombre d'assurés actifs ayant recours au CPRF.

<i>Augmentation du recours au CPRF généralisé par la réforme</i>	<i>Surcoût annuel – Fourchette basse</i>
+ 0%	+2 millions EUR
+10%	+3 millions EUR
+20%	+4 millions EUR

\*

<sup>1</sup> Détail du calcul en annexe



### 3) ANNEXE: CALCUL DE LA FOURCHETTE BASSE DE L'IMPACT FINANCIER

Cette fourchette basse est estimée en supposant que tous les bénéficiaires épuisent leur droit annuel au CPRF chaque année sur toute la période correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient leur enfant. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [0-3 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période passerait, par le biais de la réforme, de 8 à 12 jours. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [4-12 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période ne serait pas modifié par la réforme.

En 2014, 22.070 assurés actifs ont eu recours au CPRF pour un total de 59.656 jours. Etant donné qu'il est supposé que chaque CPRF atteint la limite annuelle de 2 jours, on estime à 29.828 le nombre de CPRF et donc d'enfants concernés<sup>2</sup>.

Afin de répartir ce nombre sur les classes d'âge concernées par le CPRF, il convient de s'appuyer sur la répartition de l'âge des enfants des bénéficiaires du CPRF. Attention, ces derniers ne sont pas tous concernés par un CPRF. Certains sont seulement les frères et/ou les sœurs d'un enfant concerné.

*Tableau 1. Répartition de l'âge des enfants de moins de 15 ans des bénéficiaires d'un CPRF en 2014*

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Effectif</i>
[0-3 ans]	11.865
[4-12 ans]	18.890
[13-15 ans]	4.429

On estime la répartition des enfants concernés par un CPRF en supposant que tous les enfants de moins de 3 ans sont des bénéficiaires et que tous les enfants de plus de 13 ans sont les grands frères et/ou grandes sœurs d'un bénéficiaire.

*Tableau 2. Estimation de la répartition de l'âge des enfants associés à un CPRF en 2014*

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Effectif</i>
[0-3 ans]	11.865
[4-12 ans]	18.143
[13-15 ans]	0

Selon les hypothèses retenues, la réforme va générer une augmentation d'un jour du nombre annuel moyen de jours de CPRF sur la tranche [0-3 ans] mais sera sans effet sur la tranche [4-12 ans]. Par conséquent, la réforme va engendrer une augmentation de 11.865 jours de CPRF soit +20% par rapport aux 59.656 jours observés en 2014.

En rapportant ce ratio au coût du CPRF, qui a atteint près de 10 millions EUR en 2014, on arrive à un surcoût annuel de l'ordre de 2 millions EUR.

\*

La réforme prévoit d'aligner la durée du congé de maternité post-natal (8 semaines) à la durée actuellement en vigueur pour une mère allaitant son enfant (12 semaines).

Selon le décompte de la CNS, le congé de maternité a coûté 93,4 millions EUR en 2014.

Etant donné que l'ensemble des congés a regroupé 873.524 jours, 4 semaines de congé de maternité coûtent en moyenne 2.994 EUR<sup>3</sup>.

2 Comme la durée des CPRF atteint, par hypothèse, le maximum autorisé sur l'année, ils correspondent à un enfant et un seul.

3  $2.944 = 93.400.000 / 873.524 * 7 * 4$

Selon les calculs de l'IGSS, 8.576 femmes ont perçu en 2014 une indemnité pécuniaire de maternité. Parmi ces femmes, 83% soit 7.118 ont allaité leur enfant.

**Par conséquent, le fait d'augmenter de 4 semaines la durée du congé de maternité pour les femmes n'allaitant pas leur enfant devrait générer un coût supplémentaire pour la CNS de l'ordre de 4 millions EUR.**

Luxembourg, le 22 juin 2016

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet:</b>	<b>Projet de loi portant: 1. modification du Code du travail; 2. modification et abrogation des 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</b>
<b>Ministère initiateur:</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire</b>
<b>Auteur(s):</b>	<b>Nadine Welter/Mariette Scholtus</b>
<b>Tél:</b>	<b>247-86315/247-86114</b>
<b>Courriel:</b>	<b>nadine.welter@mt.etat.lu/mariette.scholtus@mt.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet:</b>	<b>Moderniser les dispositions légales en matière de congé pour raisons d'ordre personnel. Augmenter la durée du congé de maternité postnatal de manière généralisée et nouvel aménagement du congé pour raisons familiales.</b>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):</b>	
<b>Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Ministère de la Sécurité sociale</b>	
<b>Date:</b>	<b>4.7.2016</b>

### Mieux légiférer

- Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui  Non   
Si oui, laquelle/lesquelles:  
Remarques/Observations:
- Destinataires du projet:
  - Entreprises/Professions libérales: Oui  Non
  - Citoyens: Oui  Non
  - Administrations: Oui  Non
- Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui  Non  N.a.<sup>1</sup>   
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)  
Remarques/Observations:

<sup>1</sup> N.a.: non applicable.



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: Code du travail
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 administrative<sup>2</sup> 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 administratif<sup>3</sup> 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?  
 b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup>? Oui  Non  N.a.   
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
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:
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:

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)

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?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui  Non  N.a.   
Si oui, lequel?  
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:
  - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui  Non   
Si oui, expliquez pourquoi: Le projet de loi ne traite pas du volet de l'égalité entre hommes et femmes.
  - 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 évaluation<sup>5</sup>? 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](http://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 transfrontaliers<sup>6</sup>? 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](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

\*

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

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

## TEXTE COORDONNE

**Art. L. 233-16.** Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;“
2. cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;“
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

Au sens du présent article on entend par :

„partenaire“: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

„enfant“: tout enfant né dans le mariage, hors du mariage ou adoptif.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L.233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

**Art. L. 331-2.** Aux fins du présent titre, le terme

1. „femme salariée“ désigne toute femme tombant sous le champ d'application du présent titre;
2. „femme enceinte“ désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste;
3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés;
4. „accouchement prématuré“ désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7060/01

N° 7060<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI**

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des 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**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(11.10.2016)

**RESUME STRUCTURE**

*L'objet du projet de loi sous avis est de réformer le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal tout comme le congé pour raisons familiales.*

*Par rapport à l'augmentation ou la réduction de la durée de certains des congés pour raisons d'ordre personnel, la Chambre des Métiers regrette que les auteurs n'exposent pas toujours une motivation précise des choix envisagés par le Gouvernement, ce qui aurait permis une discussion plus poussée sur la nécessité des réformes envisagées.*

*La Chambre des Métiers met en outre en garde contre une définition trop large donnée à la notion d'„enfant“ en relation avec les congés et soulève la question de la justification du lien de parenté entre le salarié et un prétendu enfant né hors du mariage vis-à-vis de l'employeur.*

*En matière de réforme du congé pour raisons familiales, la Chambre des Métiers défend l'idée que la flexibilité au niveau du salarié doit entraîner aussi une flexibilité équivalente au niveau des entreprises afin de maintenir un équilibre entre les souhaits de congé des salariés et les contraintes organisationnelles des employeurs, notamment en termes d'organisation du temps de travail.*

*L'introduction d'un contingent de jours utilisables pendant plusieurs années en fonction de la tranche d'âge de l'enfant concerné implique que les employeurs se voient confrontés pendant une période allongée à une absence potentielle des salariés d'une plus grande durée.*

*Si le salarié change d'employeur, le nouvel employeur devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation du „congé pour raisons familiales“ ainsi que des „congés pour raison d'ordre personnel“ de son nouveau salarié. Un point d'information devrait à l'avenir être mis en place auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale qui pourrait regrouper toutes les données utiles dans ce contexte.*

*En l'absence d'une motivation valable expliquant la nécessité de généraliser l'allongement du congé postnatal, la Chambre des Métiers ne peut que désapprouver la proposition des auteurs de porter le congé de maternité postnatal d'office à 12 semaines.*

*Enfin, elle suggère de préciser la date de mise en vigueur dans un article spécifique à introduire dans le projet de loi sous avis.*

\*

Par sa lettre du 5 août 2016, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie social et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

L'objet du projet de loi sous avis est de réformer le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal tout comme le congé pour raisons familiales.

\*

## 1. CONSIDERATIONS GENERALES

Selon les auteurs, le projet de loi sous rubrique tend „à contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales“ et vise „à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle“. En même temps, devrait permettre de „mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société“.

### 1.1. Congés pour raisons d'ordre personnel

Le projet de réforme prévoit les modifications présentées au tableau comparatif qui suit.

#### *Congés pour raisons d'ordre personnel*

	<i>Article L.233-16 actuel du Code du travail</i>	<i>Modifications prévues par le projet de loi</i>
1.	1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	1 jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire
2.	2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu	5 jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant (à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière)
3.	2 jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant	1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant
4.	2 jours en cas de déménagement	2 jours en cas de déménagement (sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles)
5.	3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	(Point non modifié par le projet de loi)
6.	6 jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié	3 jours pour le mariage et 1 jour pour la déclaration de partenariat du salarié
7.	2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, le tout avec pleine conservation de son salaire	5 jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption (à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant), sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, le tout avec pleine conservation de son salaire

La Chambre des Métiers constate que les choix opérés par le Gouvernement en relation avec une augmentation ou réduction de la durée de certains des congés pour raisons d'ordre personnel semblent éminemment politiques. Elle regrette toutefois dans ce contexte que les auteurs n'exposent pas toujours une motivation précise des choix envisagés par le Gouvernement, ce qui aurait permis une discussion plus poussée sur la nécessité des réformes envisagées.

Ainsi, par exemple, aucune explication de poids n'est donnée par les auteurs par rapport à l'augmentation du congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant de 2 à 5 jours et l'augmentation

du congé d'accueil de 2 à 5 jours. L'argument limpide tiré de la comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne ne peut raisonnablement pas être accepté comme motivation valable.

Alors que les congés pour raison d'ordre personnel sont à prendre directement en relation avec l'événement qui y donne droit, le projet de loi sous avis prévoit certaines dérogations:

- En cas de naissance, le père doit prendre le congé „de manière consécutive“ et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
- En cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans, le congé doit être pris dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

La Chambre des Métiers met en outre en garde contre une définition trop large donnée à la notion d'„enfant“ en relation avec les congés et réitère dans le présent contexte une remarque critique qui a été faite également dans le cadre du projet de réforme du congé parental<sup>1</sup>: il importe d'éviter que le texte ouvre la porte à des risques d'abus par le fait de définir également de façon très large, à côté de la notion d'„enfant“, le concept de „paternité“ en prenant en compte tous les cas de figure „hors mariage ou adoptif“. La question se pose comment le lien de parenté entre le salarié et un prétendu enfant né hors du mariage peut être justifié vis-à-vis de l'employeur?

Par ailleurs, vu que des conditions supplémentaires en matière d'octroi qui interviennent par le biais de la présente réforme, notamment en cas de congé de déménagement, la question se pose si le droit au congé pour raisons d'ordre personnel reste lié à l'événement déclencheur ou est un droit acquis à la personne. Dans ce dernier cas, si le salarié change d'employeur, le nouvel employeur devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation du „congé pour raison d'ordre personnel“ relatif à son nouveau salarié, par exemple sur la base des données gérées par le Centre commun de la sécurité sociale.

## 1.2. Congé pour raisons familiales (CPRF)

Le projet de loi sous avis introduit une nouvelle Section 7 au Chapitre IV du Titre III du Livre II du Code de travail et définit un nouveau système dans lequel les parents, selon les auteurs, „ont plus de flexibilité“ pour utiliser les jours de congés.

L'introduction d'un plus de flexibilité pour les salariés, qui est l'objectif déclaré du projet de loi sous avis, suscite la remarque fondamentale de la Chambre des Métiers que la flexibilité au niveau du salarié doit entraîner aussi une flexibilité équivalente au niveau des entreprises afin de maintenir un équilibre entre les souhaits de congé des salariés et les contraintes organisationnelles des employeurs, notamment en termes d'organisation du temps de travail. La Chambre des Métiers rend attentif que ce rapport est de plus en plus mis en cause, entre autres dans le cadre du projet de réforme<sup>2</sup> des dispositions concernant la période de référence et le plan d'organisation du travail.

Au lieu des 2 jours de congé pour raisons familiales par an, le texte sous avis prévoit d'introduire un contingent de jours utilisables pendant plusieurs années, à savoir:

### *Congés pour raisons familiales (CPRF)*

<i>Dispositions actuelles du Code du travail</i>	<i>Modifications prévues par le projet de loi</i>
2 jours de congé par an (pour les enfants âgés entre 0 et moins de 15 ans accomplis)	12 jours de congé pour les enfants âgés entre 0 et moins de 4 ans accomplis
	18 jours de congé à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent le 13ème anniversaire de l'enfant
	5 jours de congé à partir du 13ème anniversaire et Jusqu'à 18 ans (mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant)
<b>Total: 30 jours de congé potentiels</b>	<b>Total: 35 jours de congé potentiels</b>

1 Avis de la Chambre des Métiers du 29 avril 2016 relatif au projet de loi n° 6935 portant réforme du congé parental (Dossier parlementaire n° 6935<sup>5</sup>)

2 Projet de loi n° 7016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail



L'analyse comparative montre que le Gouvernement a décidé d'augmenter, d'une part, la limite d'âge maximale de 15 à 18 ans et, d'autre part, d'accroître le total des jours de congé potentiels de 30 à 35 jours. La conséquence en serait que les employeurs se voient confrontés pendant une période allongée à une absence potentielle des salariés d'une plus grande durée, notamment de 12, 18 ou 5 jours fractionnables par rapport au régime actuel de 2 jours de CPRF.

Comme dans les dispositions actuellement en vigueur, le projet de loi prévoit des exceptions pour les enfants handicapés ou atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, la notion de „maladie d'une gravité exceptionnelle“ n'est pas bien choisie dans le présent contexte et devrait être davantage précisée. Par ailleurs, la Chambre des Métiers regrette que le règlement grand-ducal mentionné dans le projet de loi sous rubrique qui devrait préciser cette notion n'ait pas été communiqué pour avis ensemble avec le présent projet de loi.

Comme dans le contexte des „congés pour raison d'ordre personnel“, si le salarié change d'employeur, le nouvel employeur devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation du „congé pour raisons familiales“ de son nouveau salarié.

Un point d'information devrait à l'avenir être mis en place auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale qui pourrait regrouper toutes les données utiles dans ce contexte.

### 1.3. Congé postnatal

Le projet de loi vise à porter le congé de maternité postnatal d'office à 12 semaines. Cette durée s'applique „*indépendamment de toute autre condition telle qu'accouchement prématuré, accouchement multiple ou allaitement*“.

L'exposé des motifs indique limpide qu'il s'agit de ne pas défavoriser les femmes qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Or, la Chambre des Métiers estime que pour pouvoir être défavorisé par rapport à quelqu'un d'autre, il faut à la base se trouver dans une situation identique. Tel n'est justement pas le cas puisque la différence entre congés postnataux de 8 semaines et celui de 12 semaines est médicalement indiquée et donc objectivement justifiée. Ainsi, en l'absence d'une motivation valable expliquant la nécessité de généraliser l'allongement du congé postnatal, la Chambre des Métiers ne peut que désapprouver cette proposition. Ce rejet est renforcé par le fait que cette absence prolongée de la salariée prolongerait aussi la durée de la désorganisation notamment des petites entreprises qui n'attendent qu'à pouvoir reprendre le train normal d'avant le départ de leur salariée. Par ailleurs, l'interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement revient à une exclusion des femmes du marché du travail alors qu'elles peuvent souhaiter elles-mêmes reprendre un travail avant l'écoulement de cette période. Finalement, la Chambre des Métiers se pose la question si l'effet de promotion de l'allaitement, introduit jadis par l'octroi des 4 semaines de prolongation du congé postnatal, ne risque pas de disparaître en cas de généralisation du congé postnatal allongé.

### 1.4. Mise en vigueur de la présente réforme

La Chambre des Métiers constate qu'aucune date de mise en vigueur n'a été introduite dans les dispositions du présent projet de loi. Partant, dans le but de clarifier l'entrée en vigueur du texte, il importe d'introduire un article 4 dans le projet de loi sous rubrique mentionnant la date de mise en vigueur des dispositions.

\*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 11 octobre 2016

*Pour la Chambre des Métiers*

*Le Directeur Général,*  
Tom WIRION

*Le Président,*  
Roland KUHN

7060/02

**N° 7060<sup>2</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI**

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des 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**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(12.10.2016)

Par lettre en date du 5 août 2016, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet élargé.

1. Le projet de loi a pour objet d'augmenter le congé extraordinaire pour raisons d'ordre personnel au bénéfice des pères et de modifier les dispositions légales ayant trait à certains congés extraordinaires, au congé pour raisons familiales et au congé de maternité postnatal.

\*

**INTRODUCTION**

**1bis.** L'exposé des motifs annonce une volonté de contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales en visant d'une part à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et d'autre part à mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société.

Cette annonce est toutefois contredite par certaines modifications proposées qui constituent des dégradations des droits des salariés, notamment celles relatives au congé extraordinaire pour déménagement ou en matière de partenariat, ainsi que par l'absence de certaines modifications attendues.

Dans le monde du travail, davantage de flexibilité de la part des salariés ne cesse d'être réclamée, qui devrait aller de pair avec une flexibilité des dispositions légales en leur faveur également, pour tenir compte des situations concrètes et particulières de chacun.

Par exemple, le congé extraordinaire doit certes être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit mais devrait coïncider avec les besoins du salarié: lui donner congé un samedi alors que toutes les administrations sont fermées et qu'il ne peut accomplir aucune démarche ne lui sera pas très utile. Ajouter la précision qu'il doit „obligatoirement être pris consécutivement à l'événement“ est par conséquent superfétatoire.

De même, la composition très diversifiée de la population salariale constitue une particularité luxembourgeoise, dont le projet ne tient pas compte. A cet égard l'éloignement géographique de l'événement familial donnant naissance au congé extraordinaire (en cas de décès) devrait être pris en compte.

Par ailleurs les évolutions de notre société exigent de tenir compte des couples homosexuels, des familles recomposées ou monoparentales, qui peuvent être défavorisées par les dispositions actuelles.

## LE CONGE EXTRAORDINAIRE EN RAISON DE LA NAISSANCE OU L'ADOPTION D'UN ENFANT

2. Les modifications proposées ont pour but de donner plus de temps libre au père en cas de naissance de son enfant afin de lui permettre de prendre part pleinement à cet événement et de créer une relation solide avec son enfant, de permettre aux deux parents de s'entraider et de procéder à un véritable partage des responsabilités dès la naissance de l'enfant.

Ainsi les auteurs du projet de loi proposent d'accorder un congé de 5 jours consécutifs au père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les 10 jours de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière.

En comparaison avec les dispositions légales actuelles, le père disposera ainsi de 3 jours de congé en plus à l'occasion de la naissance de son enfant.

Il en sera de même pour le congé à l'occasion de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption qui sera augmenté de 2 à 5 jours ouvrables consécutifs.

**2bis. La CSL approuve l'augmentation du nombre de jours de congé pour le père lors de la naissance de son enfant.**

**Elle déplore néanmoins que, comparé à nos pays voisins, le nombre de jours accordé reste nettement inférieur au nombre de jours que ces pays accordent au père de l'enfant (14 jours en tout en France et 10 jours en Belgique).**

**Par ailleurs, en limitant ce congé au „père“, la loi ignore la situation des couples de personnes de même sexe.**

\*

## SUPPRESSION DU CONGE EXTRAORDINAIRE POUR L'ENROLEMENT AU SERVICE MILITAIRE

3. Etant donné que, selon les auteurs du projet de loi le service militaire obligatoire n'existe plus dans la plupart des pays, ils proposent d'abroger le congé de 1 jour pour l'enrôlement au service militaire.

**3bis. La CSL constate toutefois que le service militaire obligatoire continue d'exister dans certains pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (Finlande, Autriche, Norvège, Suisse), et dans d'autres pays, comme en France, il n'est que suspendu. Par ailleurs, il existe dans d'autres pays du monde comme en Turquie, en Chine, en Israël, au Brésil, etc.**

**Le Luxembourg étant composé d'une population salariale largement hétéroclite, de salariés étrangers à la fois résidents et non-résidents, il est alors possible et plausible qu'un salarié étranger actif au Luxembourg ait besoin de ce congé extraordinaire pour répondre à des obligations qui lui seraient imposées par sa citoyenneté étrangère.**

**La CSL estime dès lors qu'il serait tout simplement préférable de maintenir ce jour spécifique.**

\*

## DIMINUTION DE LA DUREE DU CONGE EXTRAORDINAIRE POUR LE MARIAGE OU POUR LA DECLARATION DE PARTENARIAT

4. A ce jour le congé extraordinaire pour mariage ou pour déclaration de partenariat est de 6 jours pour le salarié concerné et de 2 jours pour chaque parent en raison du mariage/ déclaration de partenariat de son enfant.

Le projet de loi prévoit de réduire de moitié la durée du congé extraordinaire pour mariage du salarié, qui passe ainsi de 6 jours à 3 jours.

En ce qui concerne la déclaration de partenariat, le nombre de jours de congé passe de 6 jours à 1 jour pour le salarié concerné.

Quant au congé extraordinaire qui revient au parent pour le mariage de son enfant, le nombre de jours est diminué de 2 à 1,

Et à l'occasion de la déclaration de partenariat de son enfant, son parent n'obtiendra plus du tout de congé extraordinaire.

**4bis. Depuis quelques années seulement, le législateur traite de manière équitable les personnes qui se marient et les personnes qui optent pour la déclaration de partenariat. La CSL est d'avis que cette égalité de traitement est la bonne approche et qu'il faut la garder.**

**Pourquoi retirer des jours aux partenaires alors qu'ils ont, au voeu du législateur, été mis sur un pied d'égalité avec les personnes mariées (mariage propre et enfant)**

**La CSL est d'avis que le même nombre de jours de congé doit revenir au salarié ou au parent-salarié en raison de son mariage ou de sa déclaration de partenariat, comme dans l'hypothèse du mariage ou d'une déclaration de partenariat de son enfant.**

**Par ailleurs, en dehors de sa critique de cette inégalité de traitement, la CSL se prononce contre la réduction du nombre de jours de congé extraordinaires.**

**Si le législateur veut éviter qu'après un 1<sup>er</sup> congé extraordinaire accordé en raison d'une déclaration de partenariat, le même salarié qui se marie par exemple encore au cours de la même année puisse profiter une nouvelle fois du même congé extraordinaire, alors le législateur peut opter pour une période de référence à l'instar de ce qu'il propose pour le congé extraordinaire en raison du déménagement du salarié.**

\*

#### **CONGE EXTRAORDINAIRE POUR DEMENAGEMENT INSERE DANS UNE PERIODE DE REFERENCE DE 3 ANS**

5. La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à 2 jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les 3 ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles, afin „*de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives dans ce contexte*“.

**5bis. La CSL dénonce la façon dont les auteurs du projet entendent justifier la modification proposée.**

**Il ressort de l'exposé des motifs du projet de loi que les auteurs du projet de loi soupçonnent des salariés d'abuser de droits que le Code du travail leur accorde, mais rien n'est avancé pour établir de tels abus qui pourraient justifier un changement.**

**5ter. La CSL s'oppose à la modification proposée alors qu'il peut arriver qu'un salarié soit contraint de déménager plusieurs fois au cours d'une période de trois ans, sans que cela ne résulte d'un abus de sa part. Les suspicions d'abus peuvent être aisément démenties par les démarches entourant un changement de domicile et les justificatifs en attestant (certificat de résidence, modification des compteurs d'eau/électricité, information des administrations, etc.).**

**Tel est le cas par exemple si son partenaire/conjoint perd son emploi et que de ce fait le couple n'arrive plus à assumer les frais de son logement et est contraint de trouver un logement moins onéreux, de même en cas de changement de sa situation familiale (divorce, décès du partenaire/conjoint, nouvelle union).**

**La recherche d'un nouvel emploi pourrait également impliquer un déménagement non prévisible, ceci d'autant plus si les règles d'indemnisation chômage au niveau du critère d'emploi approprié étaient rendues moins protectrices pour le demandeur d'emploi<sup>1</sup>.**

**Le projet de loi prévoit certes une exception à la limite d'un déménagement par période de 3 ans, lorsque le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. Encore faut-il que cette exception couvre toutes les situations possibles en pratique: le déménagement pour raisons pro-**

<sup>1</sup> Selon le projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 5 août 1983 définissant les critères de l'emploi approprié.

fessionnelles de son partenaire/conjoint; un demandeur d'emploi qui trouve un emploi éloigné de son domicile et doit donc déménager dans les premiers jours de sa nouvelle embauche.

Afin d'éviter des interprétations divergentes et sources potentielles de conflits entre employeurs et salariés, la CSL demande le maintien du mécanisme actuel.

\*

### AMELIORATIONS CONCERNANT LE CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

6. Le projet de loi prévoit d'importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales.

7. Le nouveau système doit accorder plus de flexibilité aux parents pour utiliser les jours de congé accordés pour la maladie de leur enfant, doit aussi leur permettre de faire face à un plus grand nombre de jours de maladie de leur enfant et cela jusqu'à un âge plus élevé de leur enfant.

8. Il est ainsi proposé de remplacer le système actuel dans lequel un parent dispose en principe de 2 jours de congé par année de calendrier pour faire face à la maladie de son enfant de moins de 15 ans, par le mécanisme décrit ci-après.

9. Le salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents pourra prétendre au congé pour raisons familiales.

En ce qui concerne les enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge, la limite d'âge de 18 ans ne jouera pas.

10. La durée du congé dépendra de l'âge de l'enfant

- 12 jours par enfant si l'enfant est âgé de moins de 4 ans accomplis;
- 18 jours par enfant si l'enfant est âgé entre 4 ans accomplis et moins de 13 ans accomplis;
- 5 jours par enfant si l'enfant est âgé entre 13 ans accomplis et jusqu'à l'âge 18 ans accomplis et s'il est hospitalisé.

Pour les enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge, le congé pour raisons familiales dû par tranche d'âge est doublé.

Pour un enfant n'étant pas atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale, le nombre de jours de congé pour raisons familiales passe ainsi des 30 jours du système actuel (2 jours par année de calendrier jusqu'à l'âge de 15 ans, donc  $2 \times 15 = 30$ ) à 35 jours (12 + 18 + 5) répartis sur les différentes tranches d'âge de l'enfant telles que fixées par le projet de loi.

**10bis.** Si l'on compare par tranche d'âge les deux systèmes, alors on constate que pour la tranche d'âge de 0 à moins de 4 ans, le projet de loi augmente la moyenne annuelle du congé extraordinaire d'un jour comparé au système actuel.

Quant à la tranche de 4 ans à moins de 13 ans, le congé représente une moyenne annuelle de 2 jours comme aujourd'hui. Pour la tranche de 13 à 18 ans, le congé représente une moyenne annuelle de 1 jour et ne pourra être pris qu'en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Si pour des enfants à partir de 13 ans le congé est diminué en moyenne annuelle à 1 jour et est limité à l'hypothèse de l'hospitalisation, le système proposé reste dans sa globalité plus favorable, dans la mesure où le nombre total de jours est augmenté de 5 jours et que les parents pourront faire face à la maladie de leur enfant jusqu'à son 18ème anniversaire,

**10ter.** L'ajout de la condition de l'hospitalisation pour la dernière tranche d'âge de 13 à 18 ans est justifiée par le fait qu'à partir de 13 ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en

cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

La CSL se permet de douter de la pertinence de cette justification: un enfant de 13 à 18 ans malade peut rester seul au domicile sans personne pour veiller sur lui, lui servir des repas et lui donner ses médicaments, en cas de fortes fièvres, vomissements par exemple, alors que le même enfant hospitalisé mérite davantage la présence d'un parent en plus du personnel soignant?

10quater. Mise à part ce durcissement d'obtention du congé pour les enfants de 13 à 18 ans, la CSL peut marquer son accord avec le mécanisme proposé, même si elle aurait préféré une augmentation nettement plus significative du nombre de jours de congé pour raisons familiales.

Dans un souci d'équité, le nombre de jours de congé par tranche d'âge ne devrait-il pas pouvoir être reporté d'une tranche d'âge à l'autre lorsque les parents ne les ont pas utilisés en totalité?

11. Le projet de loi précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

Il semble donc clair, et c'est d'ailleurs la pratique à ce jour, que chaque parent qui travaille a droit à ses 2 jours par an et par enfant. Le présent projet ne remet pas cela en cause. Le droit au congé pour raisons familiales est un droit individuel de chaque parent, à l'instar du congé parental.

**11bis. Sont cependant ignorées les familles monoparentales, qui constituent, au Luxembourg comme dans beaucoup de pays européens, une population en forte augmentation.**

12. Le projet de loi définit comme enfant à charge „l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents“.

13. Le congé pour raisons familiales pourra être fractionné et, le cas échéant, il sera proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

**13bis. La CSL estime que la règle de la proratisation pose de nombreux problèmes.**

Ainsi que se passera-t-il si un salarié a consommé les jours de congé qui lui reviennent sur la tranche d'âge de son enfant avant d'être désaffilié et de ne plus travailler au cours de cette même tranche d'âge. Va-t-on alors lui déduire les jours „trop consommés“ sur la tranche d'âge suivante?

La finalité du congé pour raisons familiales, qui est celle de permettre à un parent d'être présent lorsque son enfant est gravement malade, ne serait alors plus remplie.

Et qu'en serait-il si c'est au cours de la dernière tranche de 13 à 18 ans que la proratisation devrait être pratiquée du fait de la désaffiliation du parent et cela à un moment où son enfant a 15 ans et qu'il a déjà pris les 5 jours de congé qui lui reviennent sur la tranche d'âge de 13 à 18 ans?

Les mêmes problèmes vont se poser dans la situation où le salarié est affilié en cours de tranche d'âge de son enfant. Proratiser alors son droit au congé pour raisons familiales ne permet plus non plus de satisfaire la finalité de ce congé.

Cette règle risque de léser davantage les salariés ayant des contrats précaires de type contrat de travail à durée déterminée (CDD) et contrats de mission intérimaire.

Ainsi si au cours de 4 premières années de l'enfant, le parent salarié ne se voit proposer que des CDDs d'une durée de 6 mois entrecoupées par des périodes sans emploi, il n'aura droit qu'à 6 jours sur les 12 jours de congé pour raisons familiales dont peut bénéficier un salarié qui a la chance d'avoir un contrat de travail à durée indéterminée.

La proratisation en raison de la durée d'affiliation de leur parent crée en outre une inégalité de traitement entre enfants malades.

Comparons la situation de deux enfants du même âge vivant dans des familles monoparentales et qui tombent tous les deux gravement malade à la même époque. Supposons que l'un a un parent qui travaille depuis le début de l'année et l'autre un parent qui vient seulement de com-



mencer à travailler en cours d'année et qui du fait de la proratisation dispose d'un congé pour raisons familiales très réduit, ce a fortiori lorsque l'enfant se trouve à la fin d'une tranche d'âge. La situation paraît très injuste pour ce dernier enfant dont le parent va devoir se tracasser pour pouvoir l'accompagner dans sa grave maladie alors qu'il n'aura qu'un faible congé pour raisons familiales.

La CSL demande au Gouvernement de garder l'accent sur la finalité de ce congé qui est celle de l'intérêt de l'enfant avant tout et celle du parent salarié en second lieu pour lui permettre d'affronter de manière un peu plus sereine la maladie de son enfant.

Relevons qu'aucun abus ne sera possible dans la mesure où l'absence du salarié sera documentée par certificat médical.

Pour finir se pose encore la question de la comptabilisation du droit à ce congé en cas de proratisation.

Est-ce que cette responsabilité incomberait au salarié, à l'employeur ou à la CNS? Le texte proposé ne le précise pas.

Et si c'est à la CNS que revient cette mission, comment cela se déroulera-t-il en pratique? Aujourd'hui chaque salarié connaît le nombre de jours de congé pour raisons familiales et il est facile pour son employeur de faire le décompte des jours consommés. Dorénavant si le salarié prendra trop de jours de congé du fait de la proratisation, et que la CNS en informe rétroactivement les parties, que se passera-t-il?

Enfin, cette règle risque d'être contraire à libre circulation des travailleurs, si un parent qui vient travailler au Luxembourg, au cours d'une tranche d'âge, tout en ayant travaillé dans un autre pays jusque-là, était privé d'une partie des jours de congé pour raisons familiales.

Pour toutes ces raisons, la CSL demande que la règle de la proratisation soit purement et simplement supprimée du projet de loi.

14. Comme aujourd'hui, la durée du congé pour raisons familiales pourra être prorogée, sur avis conforme du contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prolongation sera limitée à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines qui prend fin la veille du 1<sup>er</sup> jour couvert par le certificat médical.

**14bis. Cette hypothèse de prolongation du congé pour raisons familiales ne doit pas entraîner la perte du droit aux jours de congé des tranches d'âge ultérieures.**

15. L'absence du parent lors d'un congé pour raisons familiales sera justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du parent et la durée de celle-ci.

Le parent est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**15bis. L'absence du parent au titre d'un congé pour raisons familiales n'est pas à assimiler à une maladie du parent lui-même tant au regard des règles de sécurité sociale que des règles de droit du travail. Elle doit donc bien faire l'objet d'un traitement distinct, notamment en cas de calcul d'indices, par les administrations ou les entreprises, pour mettre en exergue les taux d'absence pour maladie des salariés.**

16. Le projet de loi abroge purement et simplement 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. Or,



ces articles servent de base légale au congé pour raisons familiales non seulement pour les salariés ayant de droit privé, mais aussi aux fonctionnaires<sup>2</sup>.

17. Le congé pour raisons familiales a pour objectif de permettre à un parent de rester auprès de son enfant malade; il existe néanmoins d'autres raisons que la maladie de l'enfant (problèmes de scolarité par exemple), voire des raisons d'ordre personnel liées à un cas de force majeure pour lesquelles un congé spécial serait nécessaire. Par ailleurs, d'autres personnes du cercle familial peuvent également avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement.

A ces fins, certaines conventions collectives prévoient un congé social; les fonctionnaires ont également droit à un tel congé.

Notre chambre estime qu'un tel congé devrait également être institué de manière générale par le législateur au profit de tous les salariés de droit privé et invite le Gouvernement à élaborer dans les meilleurs délais un projet de loi dans ce sens.

\*

#### EXTENSION DU CONGE POSTNATAL DE 12 SEMAINES A TOUTE SALARIEE QUI ACCOUCHE

18. Le projet propose un allongement généralisé du congé postnatal de 8 semaines à 12 semaines, en dehors de toute question d'allaitement.

Pour les auteurs du projet de loi il s'agit de ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

**18bis. La CSL marque son accord avec la modification proposée. Elle estime néanmoins que les femmes ayant accouché de jumeaux ou de triplés doivent bénéficier d'un allongement supplémentaire de leur congé de maternité. Les charges et la fatigue liées à un accouchement multiple sont restées inchangées et justifient toujours de pouvoir rester 4 semaines de plus sans travailler.**

Luxembourg, le 12 octobre 2016

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

<sup>2</sup> L'article 29octies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est ainsi rédigé „Congé pour raisons familiales:

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article.“

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7060/03

N° 7060<sup>3</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI**

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des 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**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**

(7.12.2016)

Le projet de loi sous avis a pour objet (i) de moderniser les dispositions du Code du travail concernant le congé extraordinaire pour raisons d'ordre personnel, le congé pour raisons familiales ainsi que le congé de maternité postnatal et (ii) d'abroger corrélativement 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. L'essentiel des modifications consiste dans (i) un réajustement du nombre de congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel et des modalités de prise de certains de ces congés, (ii) une augmentation et une flexibilisation du congé spécial pour raisons familiales et (iii) l'allongement généralisé du congé de maternité postnatal (congé d'allaitement).

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES****I. Quant au contexte de la réforme**

A titre liminaire, la Chambre de Commerce entend rappeler que la réforme des congés spéciaux constitue la dernière des trois réformes touchant le droit du travail qui avaient été annoncées par le Gouvernement ensemble avec le projet de loi sur le congé parental<sup>1</sup> (entretemps définitivement adopté le 3 novembre 2016), qui donne plus de flexibilité aux bénéficiaires, et le projet de loi sur l'organisation du temps de travail visant l'augmentation de la flexibilisation du temps de travail, qui avait été demandé par l'Union des entreprises luxembourgeoises<sup>2</sup>.

Or, force est de constater que l'ensemble des trois réformes aboutit à un **résultat déséquilibré au détriment des entreprises** dans la mesure où:

- le projet de loi sur l'organisation du temps de travail introduit des limitations à tel point que l'objectif initial, qui était de contribuer à l'augmentation de la productivité des entreprises, ne sera pas atteint;
- la nouvelle loi sur le congé parental a multiplié les conditions et modalités du congé parental rendant à l'avenir la compréhension du régime ainsi que la gestion des absences des salariés plus complexes pour les entreprises;

1 Cf. la loi 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental respectivement le projet de loi n° 6935 à propos duquel la Chambre de Commerce a rendu un avis en date du 11 avril 2016.

2 Cf. le projet de loi n° 7016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail, à propos duquel la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont rendu un avis commun en date du 21 octobre 2016.

- le projet de loi sous avis va dans le même sens puisque les dispositions relatives aux congés pour raisons familiales notamment créeront des charges administratives supplémentaires pour les entreprises.

La Chambre de Commerce regrette, de manière générale, que les réformes ainsi engagées ne contribuent pas à la modernisation des relations entre le salarié et son entreprise et que, dans le contexte de la troisième révolution industrielle qui implique le développement de l'économie collaborative ainsi que de nouvelles formes de travail, une véritable flexibilité permettant de concilier les objectifs de la vie privée avec les besoins de flexibilité des entreprises ne soit malheureusement pas donnée.

## II. Quant au contenu de la réforme

S'agissant du congé postnatal, la Chambre de Commerce comprend qu'il sera allongé d'office à 12 semaines<sup>3</sup>, indépendamment de toute autre condition telle qu'un accouchement prématuré, multiple ou en cas d'allaitement, ceci afin de ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. La Chambre de Commerce relève que cet allongement aura ainsi pour effet de faire coïncider la durée du congé postnatal pour toutes les mères, que celles-ci allaitent ou pas l'enfant, ce qui n'appelle pas de commentaire particulier de sa part. La Chambre de Commerce entend par contre revenir plus longuement sur les deux autres modifications projetées.

### 1. Concernant le réajustement du nombre de congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel et des modalités de prise de certains de ces congés

La Chambre de Commerce relève que le réajustement opéré aura pour effet de diminuer le nombre de jours dus pour certains événements et d'augmenter le nombre de jours dus pour d'autres événements, puisque:

- les congés dus en cas de mariage seront réduits de moitié et passeront à 3 jours (au lieu de 6 jours actuellement) en cas de mariage du salarié et à 1 jour (au lieu de 2 jours actuellement) en cas de mariage d'un enfant; quant au congé en cas de déclaration de partenariat du salarié, il passera de 5 jours à 1 jour;
- le congé auquel a droit le père en cas de naissance d'un enfant sera de 5 jours consécutifs (au lieu de 2 jours actuellement); il en ira de même pour le congé auquel ont droit les parents en cas d'adoption.

Par ailleurs, si le congé auquel a droit un salarié en cas de déménagement reste inchangé (2 jours)<sup>4</sup>, la Chambre de Commerce relève qu'à l'avenir, il ne sera dû que sur une période de 3 ans, sauf déménagement pour des raisons professionnelles, ceci afin de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives.

La Chambre de Commerce prend acte de ce réajustement et pour le surplus, tient surtout à formuler des commentaires sur les nouvelles modalités de prise de congés dus en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption.

S'agissant des congés extraordinaires reconnus au père en cas de naissance d'un enfant, la Chambre de Commerce relève que le projet de loi innove en disposant que ce congé sera „à prendre dans les 10 jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière“ et non plus consécutivement à la survenance de l'évènement.

La Chambre de Commerce fait remarquer d'emblée que le libellé reproduit ci-dessus manque de clarté et crée une insécurité juridique pour les employeurs et les salariés puisqu'il peut se comprendre comme permettant la prise du congé de paternité:

- soit: dans les 10 jours à partir de la naissance de l'enfant ou dans les 10 jours à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;

<sup>3</sup> Ce congé est actuellement de 8 semaines et est porté à 12 semaines en cas d'allaitement.

<sup>4</sup> Reste également inchangé le congé dû à un salarié en cas de décès d'un parent au deuxième degré ou de son conjoint ou partenaire (1 jour) et en cas de décès du conjoint ou partenaire ou d'un parent au premier degré ou de son conjoint ou partenaire (3 jours).

– soit: dans les 10 jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment ou l'enfant quitte l'institution hospitalière.

En tout état de cause, la Chambre de Commerce désapprouve l'ajout de la mention „à prendre dans les 10 jours“ au point 2 de l'alinéa premier de l'article L. 233-16 du Code du travail au motif qu'elle revient à **introduire une exception à la règle** selon laquelle les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'évènement donnant droit au congé survient<sup>5</sup>, **sans que soit fournie aucune justification objective**. En effet, les auteurs se limitent à commenter l'augmentation du nombre de jours de congés dus en cas de naissance dans l'exposé des motifs<sup>6</sup> et le commentaire des articles<sup>7</sup> mais reste muets sur l'introduction d'une possibilité de prise de congé différée.

Quant à l'ajout de la mention „ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière“, le commentaire des articles indique très sommairement que „l'augmentation permettra au père de s'investir plus efficacement dans son nouveau rôle dès la naissance ou une fois que le nouveau-né sera rentré à la maison<sup>8</sup>“. Si la Chambre de Commerce peut comprendre que lorsque la sortie de l'hôpital du nouveau-né est sensiblement retardée pour des raisons inhérentes à la santé du nouveau-né, la prise du congé immédiatement après la naissance de l'enfant ne soit pas appropriée, elle est toutefois d'avis que l'ajout des mots „à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière“ permet déjà de pallier cette situation.

En conclusion, **la Chambre de Commerce s'oppose à l'insertion de la mention „à prendre dans les 10 jours“ à propos des congés extraordinaires en cas de naissance et demande qu'elle soit biffée** du libellé du point 2 de l'article L. 233-16 du Code du travail.

Subsidiairement, si la mention „à prendre dans les 10 jours“ était maintenue par les auteurs en dépit des arguments soulevés ci-dessus, la Chambre de Commerce précise qu'elle laisserait les employeurs dans l'incertitude quant au moment où le salarié s'absentera et que, pour garantir un minimum de prévisibilité, **il serait à tout le moins indispensable que la loi fixe un délai de préavis de 2 ou 3 jours**, endéans lequel le salarié devra informer l'employeur de la date à partir de laquelle il compte prendre ledit congé de paternité.

Dans le même ordre d'idée, s'agissant des congés extraordinaires accordés aux parents en cas d'adoption, la Chambre de Commerce s'étonne que le projet de loi introduise au point 7 de l'alinéa premier de l'article L. 233-16 du Code du travail, la possibilité d'une prise de congé différée avec l'insertion de la mention „à prendre dans les 10 jours à partir de l'adoption de l'enfant<sup>9</sup>“ et, en tout état de cause y est opposée dans la mesure où elle n'est appuyée par **aucune justification ni dans l'exposé des motifs, ni dans le commentaire des articles**.

Aux yeux de la Chambre de Commerce le seul fait d'aligner le nombre de jours congés dus en cas d'adoption sur celui dû en cas de naissance d'un enfant (5 jours au lieu de 2) ne saurait légitimer en lui-même un alignement des modalités de la prise de ces congés. Dans ce contexte, la Chambre de Commerce s'oppose à ce que le congé d'adoption puisse être pris „dans les 10 jours de l'accueil de l'enfant“ et demande que cette mention soit biffée du libellé du point 7 de l'article L. 233-16 du Code du travail.

A titre subsidiaire, si la mention „à prendre dans les 10 jours“ était néanmoins maintenue, la Chambre de Commerce insiste pour **que la loi fixe un délai de préavis de 2 ou 3 jours**, endéans lequel le salarié devra informer l'employeur de la date à partir de laquelle il compte prendre ledit congé d'adoption.

5 Cette règle est fixée à l'alinéa 5 de l'article L. 233-16 du Code du travail.

6 Selon l'exposé de motifs (spécialement page 1 du projet de loi), cette augmentation vise à donner plus de temps libre au père et est d'autant plus nécessaire que la comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne (France et Belgique) fait ressortir que le Luxembourg se situe parmi les pays qui n'accordent qu'un minimum de congé au père.

7 Voir le commentaire des articles, spécialement sous Art. 1<sup>er</sup>, page 7 du projet de loi.

8 Texte souligné par la Chambre de Commerce.

9 Sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

## **2. Concernant l'augmentation et la flexibilisation du congé spécial pour raisons familiales**

Le congé spécial pour raisons familiales est accordé à tout salarié ayant à charge un enfant nécessitant, en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé, la présence de l'un de ses parents.

Alors que ce congé est actuellement de 2 jours par an, jusqu'aux 15 ans accomplis de l'enfant, le projet de loi prévoit la mise en place d'un système de (i) contingent de jours de congés, (ii) utilisables pendant plusieurs années, (iii) dont le nombre varie en fonction de la tranche d'âge de l'enfant concerné (il est plus important au cours des 4 premières années de la vie de l'enfant).

Ainsi, le point 5 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi prévoit que le nombre de jours de congés s'établira comme suit:

- 12 jours par enfant entre 0 et moins de 4 ans accomplis<sup>10</sup>,
- 18 jours par enfant à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent le 13<sup>ème</sup> anniversaire<sup>11</sup>,
- 5 jours par enfant à partir du 13<sup>ème</sup> anniversaire et jusque 18 ans, uniquement en cas d'hospitalisation.

Outre l'augmentation du nombre total de congés potentiellement dû (liée au report de la limite d'âge de 15 à 18 ans, même si elle vise uniquement le cas d'hospitalisation de l'enfant), la Chambre de Commerce relève que, dans le cadre de ce nouveau système, les parents disposeront d'une plus grande flexibilité pour utiliser les jours de congés puisque le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée pourra être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche d'âge en question.

La Chambre de Commerce tient à exprimer d'emblée un certain nombre de critiques par rapport au principe même d'un tel contingent de jours de congés avant de revenir sur les difficultés pratiques que cette mesure engendrera pour les entreprises.

En premier, lieu, les auteurs indiquent, dans l'exposé des motifs, qu'„*Au lieu de prévoir 2 jours de congé pour raisons familiales par an qui sont perdus en cas de non utilisation pendant l'année de calendrier déterminée, le texte prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge (...)*“, semblant ainsi remédier à une certaine iniquité du système actuel.

La Chambre de Commerce ne partage pas cette interprétation qui laisse entendre que des salariés dont les enfants n'auraient pas été malades au cours d'une année „n“ auraient perdu du congé (et donc seraient perdants). Il est important de rappeler que le congé spécial pour raisons familiales est un congé extraordinaire donc qui suppose la survenance d'un évènement précis (en l'occurrence ici, la maladie grave d'un enfant) et qu'il se distingue du congé annuel de récréation. Autrement dit, il est tout à fait normal d'admettre que si un enfant n'a pas été malade, aucun congé n'est dû (mais qu'en cas aucun, ce congé est perdu).

La Chambre de Commerce émet encore des critiques quant à la mise en place de ce contingent, considérant que **cette flexibilité dans l'utilisation des congés se fera au détriment des employeurs** puisque, de manière générale, la gestion d'un contingent de congés sur plusieurs d'années (induisant une possibilité de report dans la tranche d'âge considérée) constitue nécessairement une **charge administrative supplémentaire pour les entreprises**. En particulier:

- étant donné qu'il est prévu de faire varier ce contingent en fonction des tranches d'âges de l'enfant, cela impliquera pour les employeurs de connaître l'âge exact (donc la date de naissance) de chaque enfant et de faire le suivi (puisqu'après 4 ans accomplis, le contingent de congés diminuera) et ce, jusqu'aux 18 ans de l'enfant;
- il incombera aux employeurs de collecter ces nouvelles données puisqu'ils n'en disposent pas à l'heure actuelle, étant précisé qu'il s'agit de données personnelles au sens de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
- de plus, le projet de loi contient une disposition transitoire (article 2 du projet de loi) précisant que „*Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la pré-*

<sup>10</sup> Cela équivaudrait à une moyenne de 3 jours par an.

<sup>11</sup> Cela équivaudrait à une moyenne de 2 jours par an.

*sente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial<sup>12</sup> pouvant être attribué dans la tranche d'âge en question“.*

La Chambre de Commerce tient également à exprimer ses inquiétudes quant à la capacité des employeurs à gérer convenablement ledit contingent, **sans risques de revendications abusives de la part des salariés**. A titre d'exemple, la Chambre de Commerce interpelle les auteurs sur la situation de changement d'emploi d'un salarié et souhaite savoir de quels moyens disposera le nouvel employeur pour vérifier si tout ou partie du contingent de congés a déjà été pris par le salarié pour un même enfant auprès de son précédent employeur. Etant donné que le salarié pourrait parfaitement prendre la totalité du contingent de congés auquel il a droit dès la première année de la tranche d'âge considérée, le risque existe en effet que le salarié bénéficie deux fois de l'ensemble du contingent de congés pour un même enfant. La Chambre de Commerce interpelle encore les auteurs sur le fait que le projet de loi introduit l'interdiction pour les deux parents de prendre le congé pour raisons familiales en même temps<sup>13</sup> sans toutefois prévoir de garde-fous, respectivement de sanction.

Pour l'ensemble de ces raisons, **la Chambre de Commerce désapprouve le choix de mettre en place un système de contingent de jours de congés**.

A titre subsidiaire, s'il était néanmoins maintenu, la Chambre de Commerce est d'avis qu'il serait nécessaire de mettre en place un point de contact auprès du Centre commun de la sécurité sociale ou de la Caisse nationale de santé, de manière à permettre aux employeurs de connaître la situation du salarié lorsque, par exemple, celui change d'employeur.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

*Concernant l'article 1<sup>er</sup> point 4<sup>o</sup> du projet de loi*

Ce point modifie la première phrase de l'actuel alinéa 5 de l'article L. 233-16 du Code du travail qui prévoit que les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit. Pour les raisons développées dans les Considérations générales concernant la prise de congés „à prendre dans les 10 jours à partir de“ la naissance ou l'adoption et, par cohérence avec les modifications de texte proposées aux points 1 et 2 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, la Chambre de Commerce demande la suppression de la mention „à prendre dans les 10 jours à partir de“.

Dans le cas contraire, la Chambre de Commerce fait remarquer, à titre subsidiaire, que le mot „ils“, situé au début la seconde phrase de l'alinéa, devrait être remplacé par „*aucun congé extraordinaire*“ de manière à ne laisser planer aucun doute quant au fait que l'impossibilité de reporter les congés extraordinaires sur le congé ordinaire vaut également pour ceux visés aux points 2 et 7, et propose le libellé suivant:

*„A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'évènement; ~~ils~~ **aucun congé extraordinaire ne peuvent** être reporté sur le congé ordinaire“.*

\*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de ses remarques en matière de congés pour raisons d'ordre personnel et en matière de congés pour raisons familiales.

<sup>12</sup> Texte souligné par la Chambre de Commerce.

<sup>13</sup> Voir l'alinéa 5 du nouvel article L. 234-52 du Code du travail, prévu à l'article 1, point 5<sup>o</sup> du projet de loi.



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7060/04

**N° 7060<sup>4</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

**PROJET DE LOI**

portant

- 1. modification du Code du Travail;**
- 2. abrogation des 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**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**

(23.5.2017)

Par dépêche du 8 août 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 du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une note de l'Inspection générale de la sécurité sociale sur l'impact financier de la réforme du congé pour raisons familiales, d'une note de l'Inspection générale de la sécurité sociale sur l'impact financier de la réforme du congé pour femmes allaitantes, d'une fiche d'évaluation d'impact ainsi que du texte coordonné du Code du travail que le présent projet de loi se propose de modifier.

Les avis de la Chambre des métiers, de la Chambre des salariés et de la Chambre de commerce ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 21 octobre 2016, 24 octobre 2016 et 31 janvier 2017.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ainsi que de la Chambre d'agriculture ont été également demandés, mais ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

\*

**CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**

Le projet de loi sous avis modifie les dispositions légales relatives à trois types de congés spéciaux dont bénéficient les salariés du secteur privé: le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé pour raisons familiales et le congé postnatal. Selon les auteurs, l'objectif poursuivi est de „contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales“ en permettant „un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle“ ainsi qu'„à mieux tenir compte des réalités actuelles de la société“.

Le projet de loi sous avis s'inscrit dans la continuité de la réforme du congé parental mise en œuvre par la loi du 3 novembre 2016<sup>1</sup>. Cette dernière, tout comme le projet de loi sous avis, introduit une plus grande flexibilité dans les dispositifs, afin qu'ils puissent s'adapter aux situations diverses des salariés concernés.

Tout comme la réforme du congé parental, le projet sous avis vise en particulier, selon les auteurs, à permettre aux pères de mieux pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale, et de consacrer davantage de temps à leurs enfants.

En ce qui concerne le congé pour raisons d'ordre personnel, le projet sous avis procède à un réajustement du nombre de jours et à un changement au niveau des modalités de prise de certains de ces congés spéciaux. La durée du congé du père au moment de la naissance d'un enfant est ainsi augmentée et le congé ne doit plus se prendre immédiatement lors de la naissance mais dans un certain délai. Les mêmes changements sont opérés pour les congés auxquels ont droit les parents en cas d'adoption d'un enfant. Les jours de congé accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat sont également modifiés pour, selon les auteurs, tenir compte de l'introduction du „mariage pour tous“. Le projet sous avis supprime le congé pour enrôlement au service militaire et limite les possibilités de prise du congé pour déménagement.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le projet de loi sous avis introduit plusieurs nouveautés en passant d'un nombre fixe de jours par an à un contingent de jours qui varie en fonction de l'âge de l'enfant et qui peut être utilisé sur plusieurs années. L'âge des enfants pour lesquels les congés pour raisons familiales peuvent être accordés passe de 15 à 18 ans et le nombre total de jours pouvant être accordés est augmenté. Le Conseil d'État admet que ce nouveau système permettra une plus grande flexibilité et tient compte du fait que les enfants les plus jeunes sont plus souvent malades et ont plus besoin de la présence d'un de leurs parents. Cette flexibilité peut cependant également poser des difficultés d'application pratique sur lesquelles le Conseil d'État reviendra lors de l'examen des articles.

En ce qui concerne le congé postnatal, le projet de loi sous avis propose une généralisation de la durée à 12 semaines pour toutes les femmes, sans condition d'allaitement ou d'accouchement prématuré ou multiple.

Le Conseil d'État note que le projet vise exclusivement les salariés soumis au droit du travail et n'adapte pas les dispositions législatives relatives aux congés spéciaux dont bénéficient les fonctionnaires et employés publics et les fonctionnaires et employés communaux.

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

Les points 1 à 4 de cet article modifient l'article L.233-16 du Code du Travail qui traite des congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel.

Le congé dont bénéficie le père lors de la naissance d'un enfant est modifié de deux manières: le nombre de jours est porté de 2 à 5 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de congé ne doivent en outre plus être pris immédiatement après l'événement qui donne droit au congé, comme c'est le cas pour l'ensemble des autres congés pour raisons d'ordre personnel, mais peuvent être pris „dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière“. À l'instar de la Chambre de commerce, et afin de clarifier le dispositif, le Conseil d'État propose la

1 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'État;
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

formulation suivante: „dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou dans les dix jours à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière“. En ce qui concerne le terme de „père“, le Conseil d'État relève qu'il n'est pas adapté aux couples de même sexe. Puisqu'actuellement la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe ne peut cependant s'établir que par l'adoption, le Conseil d'État peut s'accommoder de ce terme dans le projet de loi sous avis.

Le projet de loi sous avis aligne la définition de l'enfant sur celle utilisée dans le cadre de la réforme des allocations familiales.

Par parallélisme aux dispositions relatives au congé accordé au „père“ en cas de naissance d'un enfant, le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption est également augmenté de 2 à 5 jours ouvrables consécutifs à prendre dans les 10 jours à partir de l'adoption de l'enfant.

Le projet de loi sous avis modifie la durée des congés dus en cas de mariage ou de déclaration de partenariat du salarié lui-même ou des enfants du salarié. Le nombre de jours de congé accordés en cas de mariage de l'enfant du salarié est réduit de deux jours à un jour. Plus aucun jour de congé n'est dû en cas de déclaration de partenariat de l'enfant du salarié, alors qu'il bénéficie de deux jours selon la législation actuelle. En ce qui concerne le mariage du salarié lui-même, le nombre de jours de congé est réduit de six jours à trois jours, et de six jours à un jour en cas de déclaration de partenariat. Ces réductions de la durée des congés se justifient, selon les auteurs du projet de loi sous avis, par deux raisons: d'un côté, le nombre de jours de congés est jugé suffisant pour préparer et célébrer les événements en question. De l'autre côté, les auteurs estiment que „depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé de sorte que la déclaration de partenariat n'est plus le seul moyen pour deux personnes de même sexe d'officialiser leur union“. Ce choix politique n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État. Il note que la réglementation applicable aux fonctionnaires et employés de l'État ainsi qu'à la fonction publique communale a choisi une autre manière de limiter la durée des congés pour mariage et déclaration de partenariat, en prévoyant que ces types de congé ne peuvent être pris que deux fois tout au plus au cours de la carrière de l'agent passée au service de l'État.<sup>2</sup>

En ce qui concerne le congé accordé pour un déménagement, le nombre de jours reste inchangé et se limite donc toujours à deux jours, mais n'est désormais accordé qu'une fois sur une période de trois ans. Cette restriction se justifie, selon les auteurs, par le fait que „les employeurs sont souvent obligés d'accorder le congé pour cause de déménagement de manière répétitive et à des intervalles très courts“. Une exception est faite pour les déménagements qui ont lieu pour des raisons professionnelles. Si le principe d'une limitation de la prise du congé sur une durée de trois ans peut se comprendre pour éviter des abus éventuels, cette limitation risque cependant de poser des difficultés d'application pratique. En cas de changement d'employeur par le salarié, la question se pose en effet de savoir à qui incombe la tâche de la comptabilisation des jours de congé déjà pris. Le Conseil d'État partage sur ce point l'avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers, qui souhaitent la mise en place d'un point d'information centralisé (p. ex. auprès du Centre commun de la sécurité sociale) qui donnerait cette information aux employeurs.

Ne sont pas modifiés les congés dus au salarié en cas de décès d'un parent au 1<sup>er</sup> degré ou de son conjoint ou partenaire (trois jours), ou de décès d'un parent au 2<sup>ème</sup> degré ou de son conjoint ou partenaire (un jour).

Le point 5 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi sous avis modifie le congé pour raisons familiales. Ce congé est régi par la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Le projet sous avis introduit les nouvelles dispositions dans le Code du travail sous la section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule „congé pour raisons familiales“.

Le congé pour raisons familiales permet au salarié ayant un enfant à charge âgé de moins de 18 ans, de rester auprès de son enfant en cas de maladie grave, d'accident ou pour une autre raison impérieuse

2 Règlement grand-ducal du 31 décembre 2014 portant a) modification du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'État; b) modification du règlement grand-ducal du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'État; c) abrogation du règlement grand-ducal du 8 juillet 1980 déterminant les conditions et les modalités de l'octroi de l'indemnité spéciale pour proposition d'économie et de rationalisation, prévue par l'article 23 paragraphe 2 de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

de santé nécessitant la présence de l'un des parents. L'enfant à charge est défini en reprenant la terminologie utilisée dans le cadre des allocations familiales.

Le projet de loi sous avis reprend un certain nombre de dispositions qui sont déjà actuellement en vigueur et sur lesquelles le Conseil d'État ne revient donc pas. Les modifications apportées par le projet de loi sous avis sont de plusieurs ordres.

L'âge de l'enfant pour lequel les parents peuvent obtenir un congé pour raisons familiales est ainsi porté de 15 à 18 ans. La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Le nombre maximal de jours de congé pour raisons familiales, qui est actuellement fixé à deux par année, est modifié par l'instauration d'un contingent de jours de congé qui varie en fonction de l'âge des enfants. Au lieu de trente jours, un maximum de trente-cinq jours peut ainsi être accordé. Ces jours sont répartis de la manière suivante:

12 jours par enfant entre 0 et moins de 4 ans accomplis

18 jours par enfant à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédant son 13<sup>ème</sup> anniversaire

5 jours par enfant à partir du 13<sup>ème</sup> anniversaire jusqu'à 18 ans, mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant. En ce qui concerne cette tranche d'âge, il est à remarquer que si le projet de loi sous avis relève bien l'âge des enfants donnant droit à un congé pour raisons familiales de 15 à 18 ans, une nouvelle condition relative à l'hospitalisation de l'enfant est introduite, qui n'existe pas actuellement pour les enfants entre 13 et 15 ans.

Le projet de loi sous avis précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps et que ce congé peut être fractionné. Le congé est, le cas échéant, proratisé en fonction de la durée d'affiliation des parents pendant la tranche d'âge applicable.

Si le Conseil d'État peut comprendre le souhait de flexibilisation du congé pour raisons familiales, il estime que le système mis en place par le projet de loi sous avis entraînera un certain nombre de difficultés pratiques. La gestion d'un contingent de jours de congé sur plusieurs années avec une possibilité de report dans la tranche d'âge considérée implique en effet la nécessité d'une comptabilisation centralisée des jours de congé pris par les salariés. Or, le projet de loi sous avis reste muet sur ce sujet, ce qui pose la question de sa mise en œuvre, entre autres, en cas de changement d'employeur. Comment est-ce que le nouvel employeur pourra savoir combien de jours de congé pour raisons familiales ont déjà été pris par le salarié et par enfant dans la tranche d'âge considérée? La proratisation des jours de congé en fonction de la durée d'affiliation du parent semble également difficile à mettre en pratique. Que se passera-t-il si un parent, qui a déjà „consommé“ les jours de congé dus pour une tranche d'âge donnée, est désaffilié avant la fin de cette tranche? Doit-on alors déduire les jours qui ont été consommés en trop sur la prochaine tranche d'âge? Le Conseil d'État s'interroge également sur le terme „affiliation“ dans le présent contexte. Est-ce que les auteurs du projet de loi sous avis ne visent que les affiliations en tant que salarié ou également, par exemple, les périodes de chômage pendant lesquelles le chômeur indemnisé est également affilié à la sécurité sociale?

Au vu des imprécisions du texte, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au libellé du texte sous avis.

Les points 7, 8 et 9 du projet de loi sous avis modifient la durée du congé postnatal en la portant pour toutes les femmes à douze semaines. La durée actuelle du congé postnatal est de huit semaines avec une possibilité de prolongation de quatre semaines en cas d'allaitement ou de congé prématuré ou multiple. Ces modifications se justifient, selon les auteurs du projet de loi sous avis, „pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant“. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler concernant ce choix qui est de nature politique, mais donne à remarquer que le projet de loi sous avis fait disparaître un incitatif en faveur de l'allaitement.

## *Article 2*

Cet article prévoit que les jours de congé pour raisons familiales qu'un parent a déjà pris sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis devront être déduits du contingent accordé pour la tranche d'âge concernée. Le Conseil d'État estime que cette déduction sera très difficile à mettre en œuvre puisqu'aucune comptabilisation centralisée des jours de congés pour raisons familiales n'existe actuellement.

*Article 3*

Cet article abroge les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 relative au congé pour raisons familiales. Ne subsiste de la loi précitée que l'article 19 qui se rapporte à des dispositions relatives au congé parental. Le Conseil d'État estime que cet article n'a plus lieu d'être et que le projet de loi sous avis devrait abroger l'ensemble de la loi précitée.

L'article 3 prendra dès lors la teneur suivante:

„**Art. 3.** La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée.“

*Article 4 (nouveau selon le Conseil d'État)*

Si les auteurs du projet de loi suivent le Conseil d'État dans sa proposition formulée à l'article 3 ci-avant, il y aurait lieu de prévoir un article 4 nouveau, portant modification de l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et qui se lirait comme suit:

„**Art. 4.** Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail est supprimé.“<sup>3</sup>

\*

**OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISLATIVE***Intitulé*

Compte tenu des observations formulées à l'endroit de l'examen des articles ci-avant, il y a lieu de modifier l'intitulé du projet de loi comme suit:

„Projet de loi portant modification

1. du Code du travail;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales“

\*

**EXAMEN DES ARTICLES***Article 1<sup>er</sup>*

Au point 1<sup>o</sup>, il y a lieu de formuler la phrase introductive comme suit:

„À l'article L.233-16, alinéa 1, les points 1 à 4 sont modifiés comme suit: (...)“.

Au point 2<sup>o</sup>, la première phrase se lira comme suit: „À l'article L.233-16, alinéa 1, les points 6 et 7 sont modifiés comme suit: (...)“.

Au point 3<sup>o</sup>, la première phrase prend la teneur suivante: „À l'article L.233-16, alinéa 2, la définition d'„enfant“ est ajoutée après celle de „partenaire“: „(...)“.

Au point 4<sup>o</sup>, la première phrase se lira comme suit: „À l'article L.233-16, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit: (...)“.

Au point 6<sup>o</sup>, la première phrase prend la teneur suivante: „À l'article L.331-2, alinéa 1, le point 3 est modifié comme suit: (...)“.

3 Suite à l'adoption de la 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 (dossier parl. n° 6935), le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail a la teneur suivante: „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.“

Le point 7° est à libeller comme suit: „À l'article L.331-2, les alinéas 2 et 3 sont abrogés“.

Les points 8° et 9° modifient respectivement les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article L.332-2 du Code du travail. Étant donné que l'article L.332-2 ne comporte que deux alinéas, il y a lieu de faire abstraction du point 9°, et de libeller le point 8° comme suit: „8° L'article L.332-2 prend la teneur suivante: (...)“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 23 mai 2017.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges WIVENES



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7060/05

N° 7060<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI**

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des 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**

\* \* \*

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements gouvernementaux</i>	
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (26.10.2017).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte et commentaire des amendements gouvernementaux ....	2
4) Fiche financière .....	5
5) Texte coordonné.....	5

\*

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

(26.10.2017)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, j'ai l'honneur de vous saisir d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe le texte des amendements avec un commentaire, un exposé des motifs, une fiche financière ainsi qu'une version coordonnée du projet de loi tenant compte desdits amendements.

Les amendements gouvernementaux ont été soumis pour information à la Chambre de commerce, à la Chambre des métiers, à la Chambre des salariés, à la Chambre des fonctionnaires et employés publics et à la Chambre d'agriculture.

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

*Le Ministre aux Relations  
avec le Parlement,  
Fernand ETGEN*

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Dans le projet de loi qu'il est proposé d'amender, il avait été prévu, en concertation avec les partenaires sociaux, de relever le congé de paternité de 2 à 5 jours. Or, il se trouve qu'entre-temps la Commission européenne, dans le cadre de ses propositions accompagnant le Pilier des droits sociaux, a soumis une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui prévoit un congé de paternité de dix jours au moins.

Avec les deux jours actuellement prévus par le Code du travail, le Luxembourg se range parmi les quelques pays qui n'accordent qu'un congé très limité aux pères pour la naissance de leur enfant. Ceci ne cadre ni avec l'aspiration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ni avec la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Comme le Luxembourg a salué la proposition de la Commission européenne qui vise entre autre le congé parental, le congé d'aidant et des formules souples de travail, il a été considéré comme opportun d'amender le projet de loi 7060 déposé le 13 septembre 2016.

Comme le prévoit la proposition de directive „tous les pères qui travaillent pourront prendre au moins dix jours ouvrables de congé de paternité autour de la date de naissance de l'enfant“. Ce congé sera rétribué comme un congé normal et l'employeur pourra se faire rembourser au maximum les huit derniers jours. Ce remboursement est plafonné à cinq fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés comme en matière de congé de maternité.

La demande de remboursement est à adresser au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le coût de cette mesure est estimé à quelques onze millions d'euros par an.

Par ailleurs les salariés ayant droit au congé de paternité doivent respecter un délai de préavis de deux mois pour informer l'employeur des dates et des conditions auxquelles ils entendent prendre ces congés.

En conséquence les trois premiers amendements proposés visent à augmenter la durée du congé de paternité en cas de naissance d'un enfant, à réaliser un parallélisme pour les cas d'adoption d'un enfant de moins de seize ans ainsi que d'en fixer les modalités d'exécution.

Le quatrième amendement augmente le nombre de jours de congé extraordinaire pour les parents en cas de décès d'un enfant mineur. Ce congé est relevé de trois à cinq jours ouvrables. Il est entendu que ce relèvement ne s'applique pas si, dans une entreprise, une convention collective accorde déjà un congé de cinq jours.

\*

## TEXTE ET COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

### *Amendement 1*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi le point 2 du point 1<sup>o</sup> prend la teneur suivante:

„2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant.“

### *Commentaire*

Cet amendement prévoit de porter le congé de paternité à dix jours au lieu de cinq jours comme initialement prévu dans le projet de loi déposé.

Cette modification tient doré et déjà compte de la proposition faite par la Commission européenne dans le cadre du projet de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants afin d'améliorer la possibilité pour les pères à assumer une part plus égale des responsabilités familiales à cette occasion.

### *Amendement 2*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi le point 7 du point 2<sup>o</sup> prend la teneur suivante:

„7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.“

### *Commentaire*

Par analogie au premier amendement l'amendement 2 prévoit la même extension à 10 jours du congé de paternité en cas d'adoption.

### *Amendement 3*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi il est ajouté un nouveau point 6° de la teneur suivante:

„6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants:

„Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.“ “

### *Commentaire*

Cet amendement vise à donner plus de flexibilité au bénéficiaire de ce congé en prévoyant qu'il peut être fractionné tout en fixant à deux mois suivant l'événement la période pendant laquelle il peut être pris.

Il prévoit également les modalités d'attribution du congé de paternité qui s'inspirent des règles applicables en matière de congé payé de récréation en disposant que ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

De même il précise que la demande, qui doit être introduite au plus tard deux mois avant le premier jour de congé de paternité, doit être accompagnée d'une copie du certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce renseignant sur la date présumée de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces éléments doivent permettre à l'employeur de mieux planifier le remplacement du salarié concerné pendant son congé de paternité.

Si le salarié ne respecte pas cette obligation de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Ceci couvre également les salariés qui entendent prendre un congé en cas de naissance d'un enfant ou en vue de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption pendant les deux premiers mois après l'entrée en vigueur de la loi.

En effet ces salariés ne peuvent pas respecter le délai imparti par les nouvelles dispositions puisque l'événement se situe avant l'échéance des deux mois.

Ceci permet de garantir à ces salariés au moins un congé égal à celui prévu par l'ancienne législation.

Les premiers congés de 10 jours pourront dès lors n'être pris qu'à partir du 1<sup>er</sup> mars 2018.

L'amendement 3 prévoit également que la partie de congé supérieure aux deux jours actuellement prévus par le Code est prise en charge par le budget de l'Etat par voie de remboursement de la part du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire alors que le Gouvernement soutient fortement l'initiative de la Commission pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sans vouloir en imputer le coût aux employeurs.

Le remboursement est, par analogie au congé de maternité, plafonné au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et la demande de l'employeur doit être adressée au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Ce délai de forclusion permettra une meilleure gestion des dossiers dans le temps.

#### *Amendement 4*

A l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi il est ajouté un nouveau point 3<sup>o</sup> de la teneur suivante:

„3<sup>o</sup> A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante:

„8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur,“

#### *Commentaire*

Considérant que la mort d'un proche est un moment très pénible dans la vie familiale et d'autant plus douloureux en cas de décès d'un enfant en bas âge il est proposé d'augmenter le congé pour le décès d'un enfant mineur de trois jours à cinq jours.

Il est à noter que cette disposition est d'application générale sauf si une convention collective de travail prévoit déjà expressément un tel congé. Dans ce cas la disposition la plus favorable s'applique pour les salariés tombant dans le champ d'application de celle-ci.

#### *Amendement 5*

Il est proposé d'ajouter un nouvel article 4 au projet de loi relatif à l'entrée en vigueur des différentes mesures.

Le nouvel article 4 prend la teneur suivante:

**„Art. 4. Entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.“

#### *Commentaire*

Par le biais de l'amendement 5 l'entrée en vigueur de la loi est en principe fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ceci est notamment opportun pour faciliter le passage du système actuel de congé pour raisons familiales au système introduit par la nouvelle loi.

\*

## FICHE FINANCIERE

L'analyse est réalisée en prenant en considération les hommes âgés de 25 à 44 ans résidents et frontaliers en activité dans le secteur privé.

### Informations disponibles:

- Nombre total d'hommes âgés de 25 à 44 ans résidents au Luxembourg = 88.554, dont 57.065 sont salariés dans le secteur privé (soit 64%).

En 2016, il y a eu 6.050 naissances, on peut alors estimer que  $(6.050 * 64\%)$  3.872 enfants sont nés de pères âgés de 25 à 44 ans salariés dans le secteur privé.

On sait aussi que le nombre d'hommes frontaliers âgés de 25 à 44 ans du secteur privé sont de 63.765. On estime alors  $(3.872 * 63.765/57.065)$  4.327 naissances parmi ces pères. Pour l'année 2016,  $(3.872 + 4.327)$  8.208 naissances ont concerné les salariés hommes du secteur privé (frontaliers et résidents) âgés entre 25 et 44 ans.

- Le salaire de base moyen journalier des salariés hommes âgés de 25 à 44 ans du secteur privé pour l'année 2016 est d'environ (puisque les calculs reposent uniquement sur des moyennes, les valeurs réelles n'ont pas été utilisées) 180 euros.

En conclusion, pour 8 jours ce montant est de 1.440 euros.

En considérant l'hypothèse 1 homme = 1 naissance, le coût estimé est de 11.819.520 euros  $(1.440 \text{ euros} * 8.208 \text{ naissances})$ .

Quant aux frais occasionnés par l'installation d'un système de traitement informatique des demandes de remboursement, ceux-ci peuvent être évalués à 100.000 €.

\*

## TEXTE COORDONNE

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Les points 1., 2., 3. et 4. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2. ~~cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;~~ dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant.
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;“

2° Les points 6. et 7. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. ~~cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.~~ dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante:

- „8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur;“

3°4° Il est ajouté à l'alinéa 2 de l'article L.233-16 une deuxième définition après celle de „partenaire“ de la teneur suivante:

- „„enfant“: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.“

4°5° La première phrase de l'alinéa 5 de l'article L.233-16 est modifiée comme suit:

- „A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoi-

rement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.“

„6<sup>o</sup> In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants:

„Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.“ “

5<sup>o</sup> Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante:

*„Section 7.– Congé pour raisons familiales*

**Art. L.234-50.** Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales“.

**Art. L.234-51.** Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code la Sécurité sociale.

**Art. L.234-52.** La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.



La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

**Art. L.234-53.** L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**Art. L.234-54.** (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

**Art. L.234-55.** Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail."

6° Le point 3 de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.331-2 est modifié comme suit:

„3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.“

7° Les alinéas deux et trois de l'article L.331-2 sont abrogés.

8° L'alinéa premier de l'article L.332-2 est modifié comme suit:

„La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.“

9° Le dernier alinéa de l'article L.332-2 est abrogé.

**Art. 2. *Disposition transitoire***

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

**Art. 3. *Disposition abrogatoire***

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 sont abrogés.

**Art. 4. *Entrée en vigueur***

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

7060/06

**N° 7060<sup>6</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI****portant modification**

- 1. du Code du travail ;**
- 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
- 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

\* \* \*

**SOMMAIRE :**

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'État (16.11.2017).....	1
2) Texte coordonné.....	4

\*

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

(16.11.2017)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir des amendements au projet de loi sous rubrique que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adoptés dans sa réunion du 15 novembre 2017.

Je joins, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi. Vu que les amendements gouvernementaux du mois d'octobre 2017 n'ont pas encore été avisés par le Conseil d'État il est proposé de reprendre l'ensemble des modifications apportées au texte du projet de loi. Les amendements parlementaires, qui font l'objet de la présente, sont repris en caractères gras soulignés, les amendements gouvernementaux d'octobre 2017 sont marqués en caractères gras et doublement soulignés et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a reprises sont relevées de manière visuelle par l'utilisation de caractères soulignés.

\*

**I REMARQUES PRELIMINAIRES***Disposition transitoire – Article 2*

Le Conseil d'État estime que la déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales qu'un parent a déjà pris sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi est « très difficile à mettre en œuvre puisqu'aucune comptabilisation centralisée des jours de congé pour raisons familiales n'existe actuellement ».

Vu qu'un tel système de comptabilisation centralisée existe actuellement (la commission parlementaire renvoie pour le détail de l'explication au commentaire de l'amendement 3), la Caisse Nationale de Santé (CNS) et le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ont confirmé qu'ils sont en mesure de procéder à une déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales pris par un des deux parents sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose dès lors de maintenir le libellé initial de l'article 2 du projet de loi.

Néanmoins, pour faciliter le plus possible le passage du système actuel du congé pour raisons familiales au système introduit par la nouvelle loi, notamment pour les personnes concernées, le dernier des 5 amendements gouvernementaux, introduits le 26 octobre 2017, propose que les nouvelles dispositions vont entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*Intitulé et disposition abrogatoire – Article 3 initial (Articles 3 et 4 nouveaux)*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État et fait siennes ses observations à l'endroit de l'article 3 initial. Il en résulte qu'un nouvel article 4 est à prévoir au projet de loi. Les modifications de ces dispositions ont comme conséquence de devoir renseigner à l'intitulé la modification apportée à la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail ainsi que l'abrogation de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dès lors, et en accord avec la proposition y relative faite par le Conseil d'État, la commission propose de modifier l'intitulé du projet de loi comme suit :

« Projet de loi portant modification:

1. du Code du travail;

2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant

3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales »

\*

## II. AMENDEMENTS

*Amendement 1 – Article 1<sup>er</sup>, point 2 du point 1<sup>o</sup> – modification de l'article L.233-16 du Code du travail*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose d'introduire un amendement parlementaire au point 2 du point 1<sup>o</sup> tel qu'il a été amendé par le Gouvernement. Le point 2 du point 1<sup>o</sup> prendra dès lors la teneur suivante :

« 2. dix jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant »

*Commentaire :*

Compte tenu de l'amendement gouvernemental introduit en date du 26 octobre 2017 et suite aux discussions au sein de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale relatives à la naissance d'un enfant dans le cadre d'un couple du même sexe, le présent amendement parlementaire remplace le terme « père » par le terme « conjoint » au point 2 du point 1<sup>o</sup>. Ledit point a été modifié par la voie d'un amendement gouvernemental qui introduit un congé de dix jours en cas de naissance d'un enfant.

*Amendement 2 – Article 1<sup>er</sup>, point 4 du point 1<sup>o</sup> – modification de l'article L.233-16 du Code du travail*

La commission propose une modification par voie d'amendement parlementaire à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 4 du point 1<sup>o</sup>, qui prendra la teneur suivante :

« 4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. »

*Commentaire :*

La commission vise par le présent amendement de répondre à la question posée par le Conseil d'État au sujet de la comptabilisation des jours de congé pour déménagement déjà pris, notamment dans le cas où le salarié change d'employeur. Vu l'envergure somme toute modeste de cette disposition et afin

d'éviter toute insécurité juridique, la commission propose que ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent. Il est dès lors ajouté le bout de phrase « d'occupation auprès du même employeur » à la disposition initiale.

*Amendement 3 – Article 1<sup>er</sup>, point 7<sup>o</sup> nouveau (point 5<sup>o</sup> initial) – modification de l'article L.234-52 du Code du travail*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de modifier les alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 et de leur conférer la teneur suivante :

« Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps. »

*Commentaire :*

Le Conseil d'État émet une opposition formelle à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 5<sup>o</sup> initial (point 7<sup>o</sup> nouveau) puisqu'il estime que le système mis en place par le projet de loi entraînera « un certain nombre de difficultés pratiques ». Concrètement la Haute Corporation remarque que la gestion d'un contingent de jours de congé sur plusieurs années avec une possibilité de report dans la tranche d'âge considérée nécessite l'instauration d'une comptabilisation centralisée des jours de congé pris par les salariés qui n'est pas prévue dans le projet de loi.

Le Conseil d'État avance à cette occasion d'autres questions concernant la mise en œuvre pratique du projet de loi comme par exemple :

- Comment est-ce que le nouvel employeur pourra savoir combien de jours de congé pour raisons familiales ont déjà été pris par le salarié et par enfant dans la tranche d'âge considérée ?
- Que se passera-t-il si un parent, qui a déjà consommé les jours de congé dus pour une tranche d'âge donnée, est désaffilié avant la fin de cette tranche ?
- Doit-on alors déduire les jours qui ont été consommés en trop sur la prochaine tranche d'âge ?
- Concernant le terme d'« affiliation » le Conseil d'État s'interroge si seulement les affiliations en tant que salarié sont visées ou également les périodes de chômage pendant lesquelles le chômeur indemnisé est également affilié à la sécurité sociale ?

Afin de tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'État, et suite à une réunion de concertation des représentants du ministère du Travail avec des représentants de la Caisse nationale de Santé (CNS) et du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), qui actuellement gèrent déjà ce dossier, il a été constaté qu'une vaste base de données existe dès à présent qui permet de déterminer le nombre de jours de congé pour raisons familiales qui ont déjà été pris par le salarié et de communiquer toute information y relative aux employeurs tout en respectant les dispositions légales en matière de protection des données individuelles.

Dans les discussions avec la CNS et le CCSS il a été soulevé par les agents en charge du dossier que pour pouvoir utiliser la base de données dans des conditions correctes il y a néanmoins lieu de faire abstraction de toute proratisation liée à la durée d'affiliation.

De même les représentants de la CNS et du CCSS ont renvoyé à une note aux Caisses de maladie établie lors de l'introduction du congé pour raisons familiales en 1999 qui interprète de façon large la notion de « parents » permettant par exemple au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant de même qu'aux beaux-parents (« *Stiefeltern* »), qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficier de ce congé.

En considérant ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de modifier à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 7<sup>o</sup> (point 5<sup>o</sup> initial) du projet de loi les alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 pour supprimer la proratisation et pour ne pas préciser que le congé peut uniquement être pris par « deux parents ».

La numérotation de l'article 1<sup>er</sup>, point 7<sup>o</sup> (point 5<sup>o</sup> initial) tient compte de l'introduction, par voie d'amendements gouvernementaux, d'un nouveau point 3<sup>o</sup> et d'un nouveau point 6<sup>o</sup> à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi initial.

*Amendement 4 – Article 1<sup>er</sup>, point 8° nouveau – modification de l'article L.234-56 du Code du travail*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de modifier l'article L.234-56 du Code du travail par l'ajout d'un nouveau point 8° (suite aux amendements gouvernementaux) à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, qui prendra la teneur suivante :

« 8° A l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« (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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. » »

*Commentaire :*

Comme les nouvelles dispositions concernant le congé de maternité prévoient une extension du congé postnatal à 12 semaines sans soumettre cette prolongation à la condition d'allaitement, ni à celle de l'accouchement multiple, il faut également prévoir que le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant soit aussi augmenté à 12 semaines sans remplir la condition de l'adoption multiple.

À la suite du présent amendement ainsi que suite aux amendements gouvernementaux, les points 6°, 7° et 8° initiaux de l'article 1<sup>er</sup> deviendront les points 9°, 10° et 11°.

\*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'État.

Copie de la présente est également adressée pour information à Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, avec prière de transmettre les amendements aux chambres professionnelles ayant émis un avis au sujet du présent projet de loi, et à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement.

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 modification

1. du Code du travail ;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L.233-16 alinéa 1<sup>er</sup> les points 1 à 4 ~~Les points 1., 2., 3. et 4. de l'alinéa premier de l'article L.233-16~~ sont modifiés comme suit :

- «1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'ins-titution hospitalière; dix jours pour le père conjoint en cas de naissance d'un enfant.

3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans **d'occupation auprès du même employeur**, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;»
- 2° A l'article L.233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, les points 6. et 7. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit :

- « 6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7.  **cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre. » . dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.**

3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

**« 8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur, »**

3°4° A l'article L.233-16, Il est ajouté à l'alinéa 2, de l'article L.233-16 une deuxième la définition d' « enfant » est ajoutée après celle de « partenaire » de la teneur suivante :

« «enfant» : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif. »

4°5° A l'article L.233-16, alinéa 5, la première phrase de l'alinéa 5 de l'article L.233-16 est modifiée comme suit :

«A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.»

**« 6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants :**

**«Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.**

**Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.**

**L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.**

**A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.**

**A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.**

**La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.**

**Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. » »**

5°7° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante :

*« Section 7.– Congé pour raisons familiales*

**Art. L.234-50.** Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

**Art. L.234-51.** Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.



Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

**Art. L.234-52.** La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné **et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.**

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

**Art. L.234-53.** L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**Art. L.234-54.** (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

**Art. L.234-55.** Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail. »

**8° A l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:**

**« (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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. »**

**6° 9° A l'article L.331-2, alinéa 1<sup>er</sup>, le point 3 de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.331-2 est modifié comme suit :**

**« 3. « femme allaitante » désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés. »**

**7° 10° A l'article L.331-2 les alinéas 2 deux et 3 trois de l'article L.331-2 sont abrogés.**

**8° 11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante : L'alinéa premier de l'article L.332-2 est modifié comme suit :**

**« La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement. »**

**9° Le dernier alinéa de l'article L.332-2 est abrogé.**

### **Art. 2. Disposition transitoire**

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

### **Art. 3. Disposition abrogatoire**

~~Les articles 13 à 18 de la~~ La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ~~sont abrogés~~ est abrogée.

**Art. 4** Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est supprimé.

### **Art. 5. Entrée en vigueur**

**Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7060/07

**N° 7060<sup>7</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

---

---

**PROJET DE LOI****portant modification**

- 1. du Code du travail ;**
- 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
- 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(5.12.2017)

Par dépêche du 26 octobre 2017, le Premier ministre, ministre d'État, a saisi le Conseil d'État d'une série de cinq amendements au projet de loi sous avis, élaborés par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au texte des amendements étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des amendements, une fiche financière ainsi qu'une version coordonnée du projet de loi tenant compte desdits amendements.

Les amendements gouvernementaux ont été soumis à la Chambre de commerce, à la Chambre des métiers, à la Chambre des salariés, à la Chambre des fonctionnaires et employés publics et à la Chambre d'agriculture.

Au jour de l'adoption du présent avis complémentaire, les prédits avis des chambres professionnelles n'étaient pas encore parvenus au Conseil d'État.

Par dépêche du 16 novembre 2017, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série de quatre amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale dans sa réunion du 15 novembre 2017.

Au texte des amendements étaient joints un commentaire pour chacun des amendements ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi sous avis intégrant les amendements parlementaires et les amendements gouvernementaux précités.

*Remarques préliminaires de la commission parlementaire*

*Disposition transitoire – Article 2*

Le Conseil d'État prend acte des explications fournies et n'a pas d'observation à formuler.

*Intitulé et disposition abrogatoire – Article 3 initial (Articles 3 et 4 nouveaux)*

Sans observation.

\*

## EXAMEN DES AMENDEMENTS

Le Conseil d'État avisera les amendements gouvernementaux et parlementaires dans l'ordre des dispositions en projet touchées par les modifications.

### *Amendement gouvernemental 1 et parlementaire 1*

Ces deux amendements visent à modifier le point 2 du point 1<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet sous avis.

L'amendement gouvernemental prévoit de faire passer le nombre de jours de congé de paternité de 5 à 10 jours. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler sur ce choix de nature politique.

L'amendement parlementaire remplace le terme « père » par celui de « conjoint ». Dans son premier avis, le Conseil d'État s'était prononcé sur l'utilisation du terme « père », pour en arriver à la conclusion que ce terme n'est pas adapté aux couples de même sexe. Mais le Conseil d'État avait cependant également estimé pouvoir s'accommoder du terme « père » dans le projet de loi sous avis « puisqu'actuellement, la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe ne peut s'établir que par l'adoption ». L'amendement parlementaire, en recourant à l'utilisation du terme « conjoint », soulève un nouveau problème. En effet, ce concept ne s'applique que pour les couples mariés, ce qui exclut du bénéfice du congé de paternité les pères non mariés. Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement à cette disposition qui porte atteinte au principe de l'égalité devant la loi, consacré par l'article 10<sup>bis</sup> de la Constitution. Le Conseil d'État estime de plus qu'en remplaçant le terme « père » par celui de « conjoint », les auteurs ont procédé à un changement complet du sens du congé de paternité. Comme le Conseil d'État suppose que la volonté des auteurs n'était pas de cet ordre, il recommande de ne pas remplacer le terme « père » par celui de « conjoint ».

### *Amendement parlementaire 2*

Cet amendement modifie le point 4 du point 1<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi sous avis en précisant que le droit aux 2 jours de congé par période de 3 ans pour le salarié qui déménage se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent. Par cet amendement, les auteurs entendent répondre à une interrogation du Conseil d'État concernant la comptabilisation des jours de congé pour déménagement si le salarié change d'employeur. Le Conseil d'État marque son accord avec cette disposition tout en faisant remarquer qu'elle est plus favorable pour les salariés qui changent souvent d'employeur.

### *Amendement gouvernemental 2*

Sans observation.

### *Amendement gouvernemental 4*

Cet amendement introduit un nouveau point 3<sup>o</sup> à l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet en prévoyant un droit à 5 jours de congé en cas de décès d'un enfant mineur. Le Conseil d'État estime qu'il y a lieu de reformuler le texte en remplaçant le bout de phrase « pour le décès d'un enfant mineur » par les termes « en cas de décès d'un enfant mineur ».

### *Amendement gouvernemental 3*

Cet amendement ajoute un nouveau point 6 à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi sous avis qui précise que les 10 jours de congé de paternité ou d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption peuvent être fractionnés dans une période de deux mois qui suivent respectivement la naissance de l'enfant et l'accueil de l'enfant. L'amendement prévoit les modalités d'attribution du congé de paternité qui exigent en principe un accord entre le salarié et l'employeur. Le salarié doit ainsi notamment respecter un préavis de 2 mois afin de notifier ses souhaits à son employeur. Si ce délai n'est pas respecté, la durée du congé est limitée à 2 jours. Comme l'expliquent les auteurs, ceci est notamment le cas pour les salariés qui souhaitent prendre leur congé de paternité les deux premiers mois après l'entrée en vigueur de la loi sous examen.

L'amendement précise également les modalités de la prise en charge financière des 10 jours de congé de paternité. Seuls les frais salariaux correspondant aux 2 premiers jours de congé sont ainsi à la charge de l'employeur. Les 8 autres jours sont à charge du budget de l'État et remboursés à l'employeur sur demande auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions, dans les 5 mois qui suivent la nais-

sance ou l'accueil de l'enfant. L'amendement sous examen précise que « le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés ».

Afin d'éviter toute ambiguïté dans l'interprétation de cette dernière disposition, le Conseil d'État propose de reformuler la phrase de la manière suivante : « Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés ».

#### *Amendement parlementaire 3*

Cet amendement modifie le point 7° nouveau (point 5° initial) de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi sous examen en supprimant la proratisation du congé pour raisons familiales liée à la durée d'affiliation du salarié. Le Conseil d'État est en mesure de lever l'opposition formelle qu'il avait émise à l'égard de cette disposition.

L'amendement prévoit également que « les parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps » en supprimant la mention « les deux parents ». Les auteurs expliquent que la notion de « parents » est interprétée de façon large et que les beaux-parents, par exemple, qui assurent l'éducation de l'enfant avec les parents, doivent également pouvoir bénéficier de ce congé. En l'absence d'une définition précise du groupe familial concerné, le Conseil d'État doit s'opposer formellement à cette disposition pour atteinte au principe de la sécurité juridique et pour incohérence par rapport à la définition du bénéficiaire du congé pour raisons familiales qui est, selon l'art. L.234-51, « le salarié ayant à charge un enfant ... ». Le Conseil d'État considère que la solution la plus simple consiste à retirer l'amendement parlementaire et de s'en tenir au texte initial.

#### *Amendement parlementaire 4*

Sans observation.

#### *Amendement gouvernemental 5*

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 19 votants, le 5 décembre 2017.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



7060/08

N° 7060<sup>8</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI**

portant modification

1. du Code du travail ;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(7.12.2017)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président ; Mme Taina BOFFERDING, Rapportrice ; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Félix EISCHEN, Jean-Marie HALSDORF, Aly KAES, Alexander KRIEPS, Claude LAMBERTY, Mme Josée LORSCHÉ, MM. Edy MERTENS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge WILMES, Membres.

\*

**I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 13 septembre 2016.

L'avis de la Chambre des Métiers date du 11 octobre 2016. Celui de la Chambre des Salariés date du 12 octobre 2016. La Chambre de Commerce a rendu son avis en date du 7 décembre 2016.

Le Conseil d'État a émis son avis le 23 mai 2017.

La Chambre des Députés fut saisie le 27 octobre 2017 d'une série d'amendements gouvernementaux.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire dans sa réunion du 26 juin 2017. Elle y a procédé à l'examen des articles et à l'examen de l'avis du Conseil d'État. La commission a désigné dans sa réunion du 13 novembre 2017 Madame Taina Bofferding comme rapportrice du projet de loi. Elle a examiné lors de la même réunion les amendements gouvernementaux. La commission a adopté une série d'amendements parlementaires lors de sa réunion du 15 novembre 2017.

La Chambre des Salariés a adopté un avis complémentaire en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

Le Conseil d'État a émis son avis complémentaire en date du 5 décembre 2017 et la commission l'a examiné dans sa réunion du 6 décembre 2017.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné et adopté le présent rapport au cours de sa réunion du 7 décembre 2017.

\*

## II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à modifier les dispositions du Code du travail en matière de congés pour raisons d'ordre personnel, en matière de congé pour raisons familiales ainsi qu'en matière de congé postnatal.

Les modifications – augmentation de certains congés d'un côté et diminution, respectivement suppression, d'autres congés de l'autre – sont le fruit de négociations entre partenaires sociaux qui ont abouti à un compromis mis en œuvre par le présent projet de loi.

En ce qui concerne les congés pour raisons d'ordre personnel, le changement majeur a trait au congé du deuxième parent en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant qui sera étendu. Suite aux discussions au niveau européen d'un nouveau projet de directive prévoyant un congé « paternel » de dix jours, le gouvernement a pris l'initiative de proposer un amendement gouvernemental pour augmenter dès à présent les cinq jours de congé prévus par le projet de loi initial à dix jours. L'État financera les huit jours de congé supplémentaires par rapport aux deux jours prévus par la législation actuelle.

Cette modification s'inscrit dans une politique générale visant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et tenant compte des réalités actuelles de notre société. Elle permettra aux deux parents d'être présents lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et de créer avec lui une relation dès les premiers jours. Il s'agit de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités immédiatement après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Par voie d'amendement, la commission parlementaire a proposé de remplacer le terme de « père » par celui de « conjoint » pour ainsi répondre à une critique du Conseil d'État qui avait fait remarquer que le terme de père n'est pas adapté aux couples de même sexe. Toutefois, dans son avis complémentaire, la Haute Corporation recommande de ne pas procéder à ce remplacement, étant donné que l'utilisation du terme de « conjoint » soulève un nouveau problème, étant donné qu'il ne s'applique qu'aux couples mariés. Vu que telle n'était pas l'intention de la commission, elle a décidé de faire abstraction de l'amendement concernant ce point. Toutefois, la commission est d'avis qu'une note, envoyée en 1999 par l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS) aux Caisses de maladie à l'occasion de l'introduction du congé pour raisons familiales, établissant une interprétation large de la notion de « parents » (permettant par exemple au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant de même qu'aux beaux-parents (« *Stiefeltern* »), qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficiaire de ce congé) devra être complétée afin de clarifier que les couples de même sexe puissent profiter de l'augmentation du congé de paternité et du congé pour raisons familiales.

Pour ce qui est des jours de congé accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci. Ainsi en cas de mariage, le congé est réduit de six à trois jours, le congé des parents en cas de mariage d'un enfant est réduit de deux à un jour. Pour la déclaration de partenariat, le congé est réduit de six à un jour, le congé des parents en cas de déclaration de partenariat d'un enfant est supprimé.

Ces adaptations sont motivées par les réalités d'aujourd'hui : ainsi, les démarches à entreprendre à l'occasion d'un mariage ont été simplifiées et ne nécessitent plus autant de temps.

Concernant la différence de jours de congé attribués en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, il convient de rappeler qu'initialement, une déclaration de partenariat ne donnait droit à aucun congé. Étant donné que jusqu'en 2014, le mariage était réservé aux couples hétérosexuels, le législateur avait opté plus tard pour un certain alignement entre le partenariat et le mariage. Depuis l'introduction en 2014 du « mariage pour tous », cet alignement n'a plus de raison d'être.

Par voie d'amendement le congé en cas de décès d'un enfant mineur a été porté à cinq jours.

En ce qui concerne le congé accordé au salarié pour son déménagement, celui-ci sera dorénavant limité à deux jours sur une période de trois ans. Suite aux observations du Conseil d'État, le texte a été modifié par voie d'amendement : ainsi, pour éviter des problèmes de comptabilisation, ce droit se créera individuellement auprès de chaque employeur.

Par ailleurs, le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire est abrogé.

En matière de congé postnatal, le projet propose un allongement généralisé de ce congé à douze semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Toutes les dispositions concernant la protection de la femme accouchée et de la femme allaitante ayant recommencé à travailler (alinéas 2 et 3 de l'article L.332-1 du Code du travail) restent d'application :

« Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article L.332-2.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite ».

En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, la commission a proposé par voie d'amendement parlementaire d'augmenter également à douze semaines le droit au congé dit « congé d'accueil ».

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le projet introduit un nouveau système qui donne aux parents plus de flexibilité pour utiliser les jours de congé.

Au lieu de deux jours de congé pour raisons familiales par parent et par an, congé qui est perdu s'il n'est pas utilisé pendant l'année de calendrier, le projet de loi prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge de l'enfant dont chacune couvre plusieurs années. Ainsi, le contingent pré-défini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question.

Étant donné que les enfants en bas âge sont plus souvent malades et qu'ils ont besoin de la présence d'un des parents, le présent projet de loi prévoit un contingent de douze jours de congé par parent pour les enfants âgés entre zéro et moins de quatre ans accomplis.

À partir de quatre ans accomplis et jusqu'au jour précédant le treizième anniversaire de l'enfant, chacun des parents peut bénéficier de dix-huit jours de congé pour raisons familiales pour un enfant.

À partir du treizième anniversaire et jusqu'à dix-huit ans accomplis les parents pourront chacun bénéficier de cinq jours de congé pour raisons familiales en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de quinze à dix-huit ans, alors que pour les enfants de treize à quinze ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

Ce changement est motivé par le fait qu'à partir de treize ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

À noter que pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire (enfants handicapés), la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge. En cas de maladie ou de déficience d'une gravité exceptionnelle, le congé pour raisons familiales peut, sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, être prorogé jusqu'à maximum 52 semaines sur 104.

Les dispositions transitoires prévoient que les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est penchée à plusieurs reprises sur la question s'il fallait accorder plus de congé pour raisons familiales aux familles monoparentales, qui peuvent sembler pénalisées par les dispositions du projet de loi, tout comme d'ailleurs par la législation en vigueur jusqu'à présent. Toutefois, il convient de ne pas décourager les père ou mère, même séparés, de prendre leurs responsabilités à l'égard des enfants. Ainsi, la commission a décidé de maintenir le texte initial du projet de loi.

Par voie d'amendement parlementaire, la commission a proposé de supprimer la mention de « les deux parents » pour donner un droit au congé pour raisons familiales aux « parents », terme susceptible d'être interprété de façon plus large pour comprendre par exemple les beaux-parents. Le Conseil d'État, en l'absence d'une définition précise du groupe familial concerné s'est toutefois opposé formellement à cette disposition. La commission a tenu compte de l'argumentation de la Haute Corporation.

Toutefois, depuis 1999, il existe une note<sup>1</sup> de l'Inspection générale de la Sécurité sociale aux caisses de maladie concernant notamment les modalités d'application du congé pour raisons familiales, pré-

<sup>1</sup> «Art. 108bis de la Constitution : La loi peut créer des établissements publics, dotés de la personnalité civile, dont elle détermine l'organisation et l'objet. Dans la limite de leur spécialité le pouvoir de prendre des règlements peut leur être accordé par la loi qui peut en outre soumettre ces règlements à l'approbation de l'autorité de tutelle ou même en prévoir l'annulation ou la suspension en cas d'illégalité, sans préjudice des attributions des tribunaux judiciaires ou administratifs.

voyant que « (1) la notion de « parent » est à interpréter de manière large. Le but poursuivi par la loi étant l'assistance de l'enfant malade par l'un de ses proches, il doit sembler inopportun de priver par exemple la belle-mère ou le beau-père (« Stiefeltern ») du droit au congé pour raisons familiales quand elle ou il assure l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère. De même, le parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant ne devrait être exclu du droit au congé. »

Une application pragmatique des dispositions concernant le congé pour raisons familiales reste donc garantie.

L'idée d'une proratisation du droit au congé pour raisons familiales en fonction de la durée d'affiliation du salarié, prévue par le texte initial du projet de loi, a été supprimée par voie d'amendement suite à une opposition formelle du Conseil d'État.

À noter que le présent projet de loi s'applique uniquement aux salariés du secteur privé. Une adaptation éventuelle des congés au sein de la fonction publique devra être discutée dans le cadre des négociations d'un prochain accord salarial.

\*

### **III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

Dans son avis du 23 mai 2017, le Conseil d'État s'oppose formellement au libellé du texte du projet de loi concernant la flexibilisation du congé pour raisons familiales. La Haute Corporation met en exergue des difficultés et problèmes de mise en pratique concernant la comptabilisation et la proratisation de ce congé.

Concernant la limitation du congé accordé pour un déménagement à deux jours sur trois ans, le Conseil d'État partage l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, qui demandent la mise en place d'un point d'information centralisé chargé d'informer les employeurs au sujet de la comptabilisation des jours de congé déjà pris.

En ce qui concerne le congé du père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, le Conseil d'État relève que le terme de père n'est pas adapté aux couples de même sexe.

En ce qui concerne l'avis complémentaire du Conseil d'État rendu en date du 5 décembre 2017, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

### **IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES**

#### **Avis de la Chambre des Métiers**

La Chambre des Métiers, en date du 11 octobre 2016, émet un avis très critique à l'égard du projet de loi sous rubrique. Elle estime que les auteurs ne motivent pas suffisamment les choix envisagés.

La Chambre des Métiers estime que les nouvelles modalités au niveau du congé pour raisons familiales risquent de confronter les employeurs à des absences plus longues de leurs salariés. Elle pense par ailleurs qu'afin de maintenir un certain « équilibre », la flexibilisation au profit des salariés devrait entraîner également une plus grande flexibilité au profit des entreprises.

Aux yeux de la Chambre des Métiers une explication de poids par rapport à l'augmentation de deux à cinq jours du congé accordé au père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant fait défaut. Elle désapprouve par ailleurs la proposition de porter le congé de maternité postnatal d'office à douze semaines.

#### **Avis de la Chambre des Salariés**

Dans son avis du 12 octobre 2016, la Chambre des Salariés (CSL), tout en approuvant l'augmentation du nombre de jours de congé pour le père lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, note que ce congé reste nettement inférieur au nombre de jours accordés en France ou en Belgique. Elle estime par ailleurs qu'en employant le terme de « père », le projet de loi ignore la situation des couples de personnes du même sexe.

La CSL critique la diminution de la durée de congé extraordinaire pour le mariage ou la déclaration de partenariat, ainsi que la limitation du congé pour déménagement à deux jours par période de référence de trois ans. « Même si elle aurait préféré une augmentation nettement plus significative du nombre de jours », la CSL approuve les améliorations du congé pour raisons familiales, qui toutefois posent problème, notamment en ce qui concerne les familles monoparentales et les règles de proratisation. Elle souligne par ailleurs que l'absence du parent au titre d'un congé pour raisons familiales ne devrait pas être assimilée à une maladie du parent.

La Chambre des Salariés marque son accord avec l'extension du congé postnatal à douze semaines sans condition, mais estime qu'en cas d'un accouchement multiple, ce congé devrait être augmenté de quatre semaines.

En date du 1<sup>er</sup> décembre 2017, la Chambre des Salariés a avisé la version amendée du projet de loi.

### **Avis de la Chambre de Commerce**

La Chambre de Commerce, dans son avis du 7 décembre 2016, estime qu'après la réforme du congé parental et la réforme de l'organisation du temps de travail, le projet de loi concernant les congés spéciaux aboutit à un résultat déséquilibré au détriment des entreprises.

La Chambre de Commerce critique notamment les nouvelles modalités de prise de congé du père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant qui ne devra plus être pris obligatoirement consécutivement à la survenance de l'évènement, à savoir dès la naissance ou l'adoption, mais « dans les 10 jours à partir de la naissance » ou « à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière ». La Chambre de Commerce estime indispensable que la loi fixe un délai de préavis de deux ou trois jours.

La Chambre de Commerce désapprouve la mise en place d'un système de contingent de jours de congé pour raisons familiales : cette flexibilité se ferait au détriment des employeurs qui se verraient confrontés à une charge administrative supplémentaire et à des problèmes de gestion pratique de ces contingents. Aux yeux de la Chambre de Commerce il serait nécessaire de mettre en place un point de contact, soit auprès du Centre commun de la sécurité sociale, soit auprès de la Caisse nationale de santé.

\*

## **V. COMMENTAIRE DES ARTICLES**

### *Remarques préliminaires*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale adopte les observations d'ordre légistique émises par le Conseil d'État dans son avis du 23 mai 2017, notamment les observations relatives à la formulation des phrases introductives des points initiaux 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> ainsi que le libellé proposé par le Conseil d'État à l'endroit du point 7<sup>o</sup> initial de l'article 1<sup>er</sup>. La commission adopte également la proposition du Conseil d'État de faire abstraction du point 9<sup>o</sup> initial de l'article 1<sup>er</sup>, et de libeller le point 8<sup>o</sup> comme suit : « 8<sup>o</sup> L'article L.332-2 prend la teneur suivante. (...) ».

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit également le Conseil d'État dans ses observations à l'endroit de l'article 3 initial, ce qui implique une modification de cet article ainsi que l'introduction d'un nouvel article 4. Ce faisant, les dispositions de l'article 3 ainsi que la disposition prévue à l'article 4 nouveau ont comme conséquence de devoir renseigner à l'intitulé une modification apportée à la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail ainsi que l'abrogation de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Dès lors, l'intitulé sera modifié et prendra la teneur suivante :

« Projet de loi portant modification:

1. du Code du travail;

2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant

3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales »

*Article 1er**Ad 1°*

Le **point 1** de l'article L.233-16 est modifié en abrogeant le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire. En effet, le jour de congé avant l'enrôlement militaire n'a plus de raison d'être alors que le service militaire obligatoire a été aboli depuis longtemps.

Le Conseil d'État souligne que le congé dû au salarié en cas de décès d'un parent du deuxième degré ou de son conjoint ou partenaire reste inchangé (un jour) à l'endroit du point 1 de l'article 233-16.

Au **point 2**, le projet de loi initial prévoit que le congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant est augmenté de deux à cinq jours ouvrables. Il est également précisé initialement que ces jours sont à prendre de manière consécutive et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou du moment où l'enfant quitte la maternité ou l'hôpital dans lequel il a été transféré après sa naissance. Le fait d'augmenter le nombre de jours de congé accordés au père devra permettre à celui-ci de s'investir plus efficacement dans son nouveau rôle dès la naissance ou une fois que le nouveau-né sera rentré à la maison.

Dans son avis du 23 mai 2017, le Conseil d'État note à l'égard du projet de loi initial que « le congé dont bénéficie le père lors de la naissance d'un enfant est modifié de deux manières: le nombre de jours est porté de 2 à 5 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de congé ne doivent en outre plus être pris immédiatement après l'événement qui donne droit au congé, comme c'est le cas pour l'ensemble des autres congés pour raisons d'ordre personnel, mais peuvent être pris „dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière ». À l'instar de la Chambre de commerce, et afin de clarifier le dispositif, le Conseil d'État propose la formulation suivante: « dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou dans les dix jours à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière ». » La commission suit le Conseil d'État sur ce point.

En ce qui concerne le terme de « père », le Conseil d'État relève dans son avis du 23 mai 2017 « qu'il n'est pas adapté aux couples de même sexe. Puisqu'actuellement la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe ne peut cependant s'établir que par l'adoption, le Conseil d'État peut s'accommoder de ce terme dans le projet de loi sous avis. »

Par la voie d'un amendement gouvernemental à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, le point 2 du point 1° prend la teneur suivante : « 2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant. » Cet amendement prévoit de porter le congé de paternité à dix jours au lieu de cinq jours comme initialement prévu dans le projet de loi déposé. Cette modification tient d'ores et déjà compte de la proposition faite par la Commission européenne dans le cadre du projet de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants afin d'améliorer la possibilité pour les pères à assumer une part plus égale des responsabilités familiales à cette occasion<sup>2</sup>.

Dans son avis complémentaire du 5 décembre 2017, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'encontre de l'augmentation du nombre de jours de congé de paternité de 5 à 10 jours, qu'il qualifie de choix de nature politique.

Compte tenu de l'amendement gouvernemental et suite aux discussions au sein de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale relatives à la naissance d'un enfant dans le cadre d'un couple du même sexe, celle-ci propose d'introduire un amendement parlementaire au point 2 du point 1° tel qu'il a été amendé par le gouvernement. Cet amendement parlementaire remplace le terme « père » par le terme « conjoint ».

À la suite de l'amendement gouvernemental et de l'amendement parlementaire qui précèdent, le point 2 du point 1° prend la teneur suivante :

« 2. dix jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire **s'oppose formellement** à cette disposition, qui consiste à remplacer le terme « père » par le terme « conjoint », car elle porte atteinte au principe de l'égalité devant la loi, consacré par l'article 10**bis** de la Constitution. Le Conseil d'État souligne que

<sup>2</sup> Le 26 avril 2017, la Commission européenne a adopté une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Cette proposition établit de nouvelles normes minimales, au niveau de l'Union européenne, en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant. Le texte vise entre autres d'introduire un droit à un congé de paternité de dix jours.



le concept de « conjoint » ne s'applique que pour les couples mariés, ce qui exclut du bénéfice du congé de paternité les pères non mariés. Le Conseil d'État estime de plus qu'en remplaçant le terme de « père » par celui de « conjoint », « les auteurs ont procédé à un changement complet du sens du congé de paternité. Comme le Conseil d'État suppose que la volonté des auteurs n'était pas de cet ordre, il recommande de ne pas remplacer le terme « père » par celui de « conjoint ». Le Conseil d'État rappelle à cet égard encore les observations qu'il a émises dans son avis du 23 mai 2017, à savoir que même s'il estime le terme « père » non adapté aux couples du même sexe, le Conseil d'État peut cependant « s'accommoder avec le terme « père » puisqu'actuellement, la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe ne peut s'établir que par l'adoption ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, et en vue de faire bénéficier le plus large nombre possible de personnes de la présente disposition, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de suivre le Conseil d'État dans les observations qu'il fait dans son avis complémentaire et de ne pas remplacer le terme « père » par celui de « conjoint ». Dès lors, la commission propose de conférer au point 2 du point 1° de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi la teneur suivante : « 2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant. »

Au **point 3** le congé accordé au parent salarié en cas de mariage de son enfant est réduit à un jour ce qui est jugé largement suffisant pour permettre aux parents de se préparer et d'assister à un tel événement. Aucun congé n'est accordé aux parents pour la déclaration de partenariat de leurs enfants car depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé de sorte que la déclaration de partenariat n'est plus le seul moyen pour deux personnes du même sexe d'officialiser leur union.

Ce choix n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État, qui le qualifie comme étant d'ordre politique. Il note que la réglementation applicable aux fonctionnaires et employés de l'État ainsi qu'à la fonction publique communale a choisi une autre manière de limiter la durée des congés pour mariage et déclaration de partenariat, en prévoyant que ces types de congé ne peuvent être pris que deux fois tout au plus au cours de la carrière de l'agent passé au service de l'État.

Au **point 4** du projet de loi initial, le nombre de jours accordés pour le déménagement n'est pas modifié en soi (deux jours), mais son utilisation est limitée à une fois par tranche de trois ans, sauf si le déménagement a lieu pour des raisons professionnelles. Malgré le fait que le commentaire publié au Mémorial de 1966 et se rapportant à l'application de la loi sur le congé a précisé qu'il doit s'agir d'un véritable déménagement et pas simplement d'un changement d'adresse, les employeurs sont souvent obligés d'accorder le congé pour cause de déménagement de manière répétitive et à des intervalles très courts.

Le Conseil d'État estime le principe d'une limitation de la prise du congé sur une durée de trois ans compréhensible mais susceptible de poser des difficultés d'application pratique.

La commission propose une modification par voie d'amendement parlementaire à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 4 du point 1°, qui prend dès lors la teneur suivante :

« 4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. »

La commission tend par l'amendement ci-devant de répondre à la question soulevée par le Conseil d'État au sujet de la comptabilisation des jours de congé pour déménagement déjà pris, notamment dans le cas où le salarié change d'employeur. Vu l'envergure somme toute modeste de cette disposition et afin d'éviter toute insécurité juridique, la commission propose que ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent. Il est dès lors ajouté le bout de phrase « d'occupation auprès du même employeur » à la disposition initiale.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État marque son accord avec cette disposition tout en faisant remarquer qu'elle est plus favorable pour les salariés qui changent souvent d'employeur.

*Ad 2°*

Au **point 6** du même article L.233-16, le nombre de jours de congé pour le mariage du salarié est réduit à trois jours et celui accordé en cas de déclaration de partenariat du salarié à un jour étant donné qu'il est estimé que le nombre de jours de congé ainsi accordés est suffisant pour préparer et célébrer l'événement en question.

L'observation émise par le Conseil d'État à l'endroit du point 3 vaut de même pour les modifications prévues au point 6.



Au **point 7**, et par parallélisme aux dispositions relatives au congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant, le projet de loi initial prévoit que le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption est augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

Par la voie d'un amendement gouvernemental à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, le point 7 du point 2° prend la teneur suivante : « 7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre. » Par analogie à l'amendement gouvernemental à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 2 du point 1°, cet amendement prévoit la même extension à 10 jours du congé de paternité en cas d'adoption.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à l'encontre de cet amendement gouvernemental.

*Nouveau point 3° (Ad 3° nouveau)*

Un amendement gouvernemental propose d'ajouter un nouveau point 3° à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, de la teneur suivante :

« 3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

« 8. Cinq jours pour le décès d'un enfant mineur. » »

Considérant que la mort d'un proche est un moment très pénible dans la vie familiale et d'autant plus douloureux en cas de décès d'un enfant en bas âge il est proposé d'augmenter le congé pour le décès d'un enfant mineur de trois jours à cinq jours. Il est à noter que cette disposition est d'application générale sauf si une convention collective de travail prévoit déjà expressément un tel congé. Dans ce cas, la disposition la plus favorable s'applique pour les salariés tombant dans le champ d'application de celle-ci.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État estime qu'il y a lieu de reformuler le texte en remplaçant le bout de phrase « pour le décès d'un enfant mineur » par les termes « en cas de décès d'un enfant mineur ».

La commission propose de suivre le Conseil d'État. Dès lors, le nouveau point 3° de l'article 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« 3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

« 8. Cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur. » »

La numérotation des points suivants de l'article 1<sup>er</sup> est augmentée d'une unité à la suite de l'introduction du point 3° nouveau.

*Nouveau point 4° (Ad 3° initial)*

En vue d'aligner la terminologie du Code du travail à celle utilisée dans le cadre de la réforme sur les allocations familiales il est proposé de définir l'enfant comme suit: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

*Nouveau point 5° (Ad 4° initial)*

En principe, le congé extraordinaire est pris consécutivement à l'événement, à l'exception du congé de naissance et du congé d'accueil dont les nouvelles modalités sont réglées dans un nouveau point 6° ci-après.

*Nouveau point 6°*

Un amendement gouvernemental propose d'ajouter un nouveau point 6° à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, de la teneur suivante :

« 6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants :

« Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. » »

Cet amendement vise à donner plus de flexibilité au bénéficiaire de ce congé en prévoyant qu'il peut être fractionné tout en fixant à deux mois suivant l'événement la période pendant laquelle il peut être pris.

Il prévoit également les modalités d'attribution du congé de paternité qui s'inspirent des règles applicables en matière de congé payé de récréation en disposant que ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

De même il précise que la demande, qui doit être introduite au plus tard deux mois avant le premier jour de congé de paternité, doit être accompagnée d'une copie du certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce renseignant sur la date présumée de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces éléments doivent permettre à l'employeur de mieux planifier le remplacement du salarié concerné pendant son congé de paternité.

Si le salarié ne respecte pas cette obligation de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Ceci couvre également les salariés qui entendent prendre un congé en cas de naissance d'un enfant ou en vue de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption pendant les deux premiers mois après l'entrée en vigueur de la loi.

En effet, ces salariés ne peuvent pas respecter le délai imparti par les nouvelles dispositions puisque l'événement se situe avant l'échéance des deux mois.

Ceci permet de garantir à ces salariés au moins un congé égal à celui prévu par l'ancienne législation.

Les premiers congés de 10 jours pourront dès lors n'être pris qu'à partir du 1<sup>er</sup> mars 2018.

L'amendement gouvernemental prévoit également que la partie de congé supérieure aux deux jours actuellement prévus par le Code du travail est prise en charge par le budget de l'État par voie de remboursement de la part du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire alors que le Gouvernement soutient fortement l'initiative de la Commission européenne pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sans vouloir en imputer le coût aux employeurs.

Le remboursement est, par analogie au congé de maternité, plafonné au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et la demande de l'employeur doit être adressée au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Ce délai de forclusion permettra une meilleure gestion des dossiers dans le temps.

Afin d'éviter toute ambiguïté, le Conseil d'État propose dans son avis complémentaire de reformuler la dernière phrase du nouveau point 6° et d'ajouter en début de phrase la formulation suivante : « Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement (...) ».

La commission propose de suivre le Conseil d'État et d'adopter sa proposition de texte. Dès lors la dernière phrase du point 6° nouveau prend la teneur suivante :

« Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. »

La numérotation des points suivants de l'article 1<sup>er</sup> est augmentée de deux unités par rapport au projet de loi initialement déposé, suite à l'introduction des nouveaux points 3° et 6°.

*Nouveau point 7° (Ad 5° initial)*

Il est introduit une nouvelle section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule « congé pour raisons familiales »:

Ad Article L.234-50

Cet article ne fait que reprendre l'article 13 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Ad Article L.234-51

L'alinéa premier de l'article L.234-51 définit le salarié bénéficiaire du congé pour raisons familiales.

Le deuxième alinéa définit « enfant à charge » en reprenant la terminologie utilisée à l'occasion de la réforme des allocations familiales en indiquant qu'il s'agit d'un « enfant né dans le mariage, né hors mariage ou adoptif », qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un de ses parents.

Le troisième alinéa précise que la limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants visés à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire aux enfants qui sont atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

Ad Article L.234-52

Cet article indique, en fonction de l'âge de l'enfant, à combien s'élève le nombre de jours auxquels les parents ont droit si l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent.

Au lieu de trente jours un total de trente-cinq jours peut être accordé. Ces jours sont répartis comme suit:

- si l'enfant est âgé entre zéro et moins de quatre ans accomplis: 12 jours;
- si l'enfant est âgé entre quatre ans accomplis et moins de treize ans accomplis: 18 jours;
- si l'enfant est âgé entre treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans accomplis: 5 jours et pour cette dernière tranche d'âge est ajouté la condition d'hospitalisation de l'enfant.

Il y est également précisé que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps.

Les références erronées citées aux alinéas 2 et 5 de l'article L.234-52 sont rectifiées.

Concernant l'article L.234-52, alinéa 2, qui prévoit un doublement du nombre de jours de congé par tranche d'âge, la commission tient à préciser que lorsqu'il s'agit d'un jeune handicapé au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, la troisième tranche d'âge s'appliquera sans limite d'âge. Cette précision est faite dans le souci de prévenir une interprétation éventuellement contradictoire entre les dispositions de l'article L.234-51, alinéa 3 et l'article L.234-52, alinéa 2.

Le Conseil d'État note à l'égard du point 5° initial (point 7° nouveau) :

« Le point 5 de l'article 1er du projet de loi sous avis modifie le congé pour raisons familiales. Ce congé est régi par la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Le projet sous avis introduit les nouvelles dispositions dans le Code du travail sous la section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule « congé pour raisons familiales ».

Les modifications apportées par le projet de loi sous avis sont de plusieurs ordres.

L'âge de l'enfant pour lequel les parents peuvent obtenir un congé pour raisons familiales est ainsi porté de 15 à 18 ans. La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Le nombre maximal de jours de congé pour raisons familiales, qui est actuellement fixé à deux par année, est modifié par l'instauration d'un contingent de jours de congé qui varie en fonction de l'âge des enfants. Au lieu de trente jours, un maximum de trente-cinq jours peut ainsi être accordé. Ces jours sont répartis de la manière suivante:

- 12 jours par enfant entre 0 et moins de 4 ans accomplis
- 18 jours par enfant à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédant son 13ème anniversaire
- 5 jours par enfant à partir du 13ème anniversaire jusqu'à 18 ans, mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant. En ce qui concerne cette tranche d'âge, il est à remarquer que si le projet de loi sous avis relève bien l'âge des enfants donnant droit à un congé pour raisons familiales de 15 à 18 ans, une nouvelle condition relative à l'hospitalisation de l'enfant est introduite, qui n'existe pas actuellement pour les enfants entre 13 et 15 ans.

Le projet de loi sous avis précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps et que ce congé peut être fractionné. Le congé est, le cas échéant, proratisé en fonction de la durée d'affiliation des parents pendant la tranche d'âge applicable.

Si le Conseil d'État peut comprendre le souhait de flexibilisation du congé pour raisons familiales, il estime que le système mis en place par le projet de loi sous avis entraînera un certain nombre de difficultés pratiques. La gestion d'un contingent de jours de congé sur plusieurs années avec une possibilité de report dans la tranche d'âge considérée implique en effet la nécessité d'une comptabilisation centralisée des jours de congé pris par les salariés.

Or, le projet de loi sous avis reste muet sur ce sujet, ce qui pose la question de sa mise en oeuvre, entre autres, en cas de changement d'employeur. Comment est-ce que le nouvel employeur pourra savoir combien de jours de congé pour raisons familiales ont déjà été pris par le salarié et par enfant dans la tranche d'âge considérée? La proratisation des jours de congé en fonction de la durée d'affiliation du parent semble également difficile à mettre en pratique. Que se passera-t-il si un parent, qui a déjà « consommé » les jours de congé dus pour une tranche d'âge donnée, est désaffilié avant la fin de cette tranche? Doit-on alors déduire les jours qui ont été consommés en trop sur la prochaine tranche d'âge? Le Conseil d'État s'interroge également sur le terme « affiliation » dans le présent contexte. Est-ce que les auteurs du projet de loi sous avis ne visent que les affiliations en tant que salarié ou également, par exemple, les périodes de chômage pendant lesquelles le chômeur indemnisé est également affilié à la sécurité sociale?

Au vu des imprécisions du texte, le Conseil d'État doit **s'opposer formellement** au libellé du texte sous avis. »

Afin de tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'État, et suite à une réunion de concertation des représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire avec des représentants de la Caisse nationale de Santé (CNS) et du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), qui actuellement gèrent déjà ce dossier, il a été constaté qu'une vaste base de données existe dès à présent qui permet de déterminer le nombre de jours de congé pour raisons familiales qui ont déjà été pris par le salarié et de communiquer toute information y relative aux employeurs tout en respectant les dispositions légales en matière de protection des données individuelles.

Dans les discussions avec la CNS et le CCSS il a été soulevé par les agents en charge du dossier que pour pouvoir utiliser la base de données dans des conditions correctes il y a néanmoins lieu de faire abstraction de toute proratisation liée à la durée d'affiliation. Il subsiste en effet le problème du « trop-perçu », c'est-à-dire des jours de congé déjà pris par l'ayant-droit alors que le droit au congé aura déjà expiré. Matériellement, il n'est possible de constater de telles situations qu'*ex post*. Un « remboursement » sous quelque forme que ce soit de journées de congé trop perçues par le salarié serait difficile, tant sur le plan pratique que sur le plan humain.

De même, les représentants de la CNS et du CCSS ont renvoyé à une note aux Caisses de maladie établie lors de l'introduction du congé pour raisons familiales en 1999 qui interprète de façon large la notion de « parents » permettant par exemple au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant de même qu'aux beaux-parents (« *Stiefeltern* »), qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficier de ce congé. La commission est d'avis que ladite note devra être complétée afin de clarifier que les couples de même sexe puissent profiter de l'augmentation du congé de paternité et du congé pour raisons familiales.

En considérant ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de maintenir pour l'essentiel le libellé initial du point 7° (point 5° initial) et de ne modifier

par voie d'amendement parlementaire à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 7° (point 5° initial) du projet de loi que les alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 pour y supprimer la proratisation et pour ne pas préciser que le congé peut uniquement être pris par « deux parents ».

En tenant compte de ce qui précède, la commission propose de conférer aux alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 la teneur suivante :

« Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate que l'amendement modifie le point 7° nouveau (point 5° initial) de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi en supprimant la proratisation du congé pour raisons familiales liée à la durée d'affiliation du salarié. Le Conseil d'État est dès lors en mesure de lever l'opposition formelle qu'il avait émise à l'égard de cette disposition.

Le Conseil d'État émet cependant une **opposition formelle** à l'égard de la disposition amendée qui supprime la mention « les deux parents » pour ne retenir que la formulation « les parents ». Le Conseil d'État observe qu'en l'absence d'une définition précise du groupe familial concerné, la disposition qui retient le terme « parents » atteint au principe de la sécurité juridique et est incohérente par rapport à la définition du bénéficiaire du congé pour raisons familiales qui est, selon l'article L.234-51 « le salarié ayant à charge un enfant ... ». Le Conseil d'État considère que la solution la plus simple consiste à retirer l'amendement parlementaire et de s'en tenir au texte initial.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'encontre de l'alinéa quatre de l'article L.234-52, la commission propose de suivre le Conseil d'État et de s'en tenir à cet endroit au texte initial. Dès lors, l'alinéa quatre de l'article L.234-52 prend la teneur suivante :

« Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps. »

Ad Articles L.234-53, L.234-54 et L.234-55

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire particulier puisqu'ils ne contiennent pas de modifications par rapport à la législation existante.

La numérotation de l'article 1<sup>er</sup>, point 7° (point 5° initial) tient compte de l'introduction, par voie d'amendements gouvernementaux, d'un nouveau point 3° et d'un nouveau point 6° à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi initial.

*Nouveau point 8°*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose, par la voie d'un amendement parlementaire, de modifier l'article L.234-56 du Code du travail par l'ajout d'un nouveau point 8° à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, qui prendra la teneur suivante :

« 8° A l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« (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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. » »

Comme les nouvelles dispositions concernant le congé de maternité prévoient une extension du congé postnatal à 12 semaines sans soumettre cette prolongation à la condition d'allaitement, ni à celle de l'accouchement multiple, il faut également prévoir que le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant soit aussi augmenté à 12 semaines sans remplir la condition de l'adoption multiple.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation relative à cet amendement dans son avis complémentaire.

À la suite du présent amendement ainsi que suite aux amendements gouvernementaux, les points 6°, 7° et 8° initiaux de l'article 1<sup>er</sup> deviendront les points 9°, 10° et 11°.

*Nouveau point 9° (Ad 6° initial)*

Le nouveau point 9° (point 6° du projet de loi initialement déposé) modifie la définition de la notion de „femme allaitante“ puisque le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Vu que l'alinéa 2 de



l'article L.331-2 est applicable en cas de prolongation de la période d'allaitement au-delà de 8 semaines il y a lieu de modifier la définition pour garantir que si la mère veut allaiter au-delà des 12 semaines elle pourra profiter du temps d'allaitement prévu à l'article L.336-3 et continuera à bénéficier de la protection spéciale des chapitres III, IV, V et VI du Titre III du Livre III du Code du travail.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard du point 6° initial (point 9° nouveau).

*Nouveaux points 10°, 11°, 12° (Ad 7°, 8° et 9° initiaux)*

Les modifications figurant sous ces points sont toutes en relation avec le fait que le congé postnatal est porté d'office à douze semaines. La durée actuelle du congé postnatal est de huit semaines avec une possibilité de prolongation de quatre semaines en cas d'allaitement ou de congé prématuré ou d'accouchement multiple. Le congé postnatal est porté à douze semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler concernant ce choix qui est de nature politique, mais donne à remarquer que le projet de loi sous avis fait disparaître un incitatif en faveur de l'allaitement.

Le congé postnatal de douze semaines implique une interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette durée s'applique indépendamment de toute autre condition telle que l'accouchement prématuré, l'accouchement multiple ou l'allaitement.

Ainsi, la disposition concernant la production d'un certificat d'allaitement, actuellement prévue aux alinéas 2 et 3 de l'article L.331-2, est devenue superfétatoire.

Le projet de loi initial prévoyait encore au point 9° initial (point 12° nouveau) que, puisque le congé postnatal est porté à douze semaines, le dernier alinéa de l'article L.332-2 visant les situations donnant droit à l'heure actuelle à quatre semaines supplémentaires (allaitement, naissance multiple et prématuré) est à abroger.

Concernant le nouveau *point 10° (point 7° initial)*, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État en ce qui concerne une observation d'ordre légistique. Le Conseil d'État note que le point 7° (point 10° nouveau) est à libeller comme suit :

« À l'article L.331-2, les alinéas 2 et 3 sont abrogés ». La commission reprend la proposition de texte du Conseil d'État à l'endroit du nouveau point 10° (point 7° initial).

Concernant les *nouveaux points 11° et 12° (points 8° et 9° initiaux)*, le Conseil d'État note dans ses observations d'ordre légistique que l'article L-332-2, faisant l'objet des modifications visées par la loi en projet, ne comporte que deux alinéas. Il y a dès lors lieu de faire abstraction du nouveau point 12° (point 9° initial), et de libeller le nouveau point 11° (point 8° initial) comme suit :

« 11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante : (...) ».

La commission suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, nouveau point 11° (point 8° du projet de loi initialement déposé).

## Article 2

L'article 2 prévoit une disposition qui règle la transition entre les dispositions actuellement en vigueur et celles de la nouvelle loi au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Ainsi, ledit article précise comment est défini le nombre de jours restant disponibles dans les tranches d'âge nouvellement introduites pour les enfants entre 0 et 15 ans dont les parents ont, le cas échéant, déjà bénéficié du congé parental au titre des anciennes dispositions.

À la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le congé déjà pris par un parent déterminé pendant la tranche d'âge dans laquelle l'enfant est à ce moment est déduit du maximum de jours disponibles dans cette même tranche.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions actuelles à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

Cet article prévoit que les jours de congé pour raisons familiales qu'un parent a déjà pris sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis devront être déduits du contingent accordé pour la tranche d'âge concernée. Le Conseil d'État estime que cette déduction sera très difficile à mettre en oeuvre puisqu'aucune comptabilisation centralisée des jours de congés pour raisons familiales n'existe actuellement.

Or, vu qu'un tel système de comptabilisation centralisée existe déjà actuellement auprès de la Caisse Nationale de Santé et du Centre commun de la sécurité sociale, ces institutions sont en mesure de confirmer qu'ils ont la possibilité de procéder à une déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales pris par un des deux parents sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose dès lors de maintenir le libellé initial de l'article 2 du projet de loi.

Dans son avis complémentaire du 5 décembre 2017, le Conseil d'État prend acte des explications fournies et n'a pas d'observation à formuler.

### *Article 3*

L'article 3 initial abroge les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 relative au congé pour raisons familiales. Le Conseil d'État constate qu'il ne subsiste de la loi précitée que l'article 19 qui se rapporte à des dispositions relatives au congé parental. Le Conseil d'État estime dès lors que cet article n'a plus lieu d'être et que le projet de loi sous avis devrait abroger l'ensemble de la loi précitée. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article 3, qui prend dès lors la teneur suivante :

« **Art. 3.** La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée. »

### *Article 4 nouveau*

En suivant le Conseil d'État dans sa proposition formulée à l'article 3 ci-devant, il y a lieu de prévoir un article 4 nouveau, portant modification de l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et qui se lit comme suit:

« **Art. 4.** Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail est supprimé. »

La modification des dispositions de l'article 3 ainsi que la disposition prévue à l'article 4 nouveau ont comme conséquence de devoir renseigner à l'intitulé la modification apportée à la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail ainsi que l'abrogation de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dès lors, et en accord avec la proposition y relative faite par le Conseil d'État, la commission propose de modifier l'intitulé du projet de loi comme suit :

« Projet de loi portant modification:

1. du Code du travail;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'encontre de l'article 3 initial (articles 3 et 4 nouveaux).

### *Article 5 nouveau*

Pour faciliter le plus possible le passage du système actuel du congé pour raisons familiales au système introduit par la nouvelle loi, notamment pour les personnes concernées, un amendement gouvernemental propose que les nouvelles dispositions vont entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, alors que la CNS et le CCSS sont déjà en mesure de procéder à une déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales pris par un des deux parents sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi. Il est dès lors ajouté un nouvel article 5 au dispositif du projet de loi, indiquant la date de mise en vigueur du présent projet de loi.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'égard de l'amendement gouvernemental à l'article 5 nouveau.

## VI. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit :

\*

### PROJET DE LOI portant modification

1. du Code du travail ;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L.233-16 alinéa 1<sup>er</sup> les points 1 à 4 sont modifiés comme suit :

- «1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;»

2° A l'article L.233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, les points 6. et 7. sont modifiés comme suit :

- « 6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

- « 8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur, »

4° A l'article L.233-16, alinéa 2, la définition d'« enfant » est ajoutée après celle de « partenaire » :

- « «enfant» : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif. »

5° A l'article L.233-16, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit :

«A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.»

« 6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants :

«Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.



La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. » »

7° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante :

*« Section 7.– Congé pour raisons familiales*

**Art. L.234-50.** Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

**Art. L.234-51.** Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

**Art. L.234-52.** La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

**Art. L.234-53.** L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**Art. L.234-54.** (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs

graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

**Art. L.234-55.** Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail. »

8° A l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit:

« (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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. »

9° A l'article L.331-2, alinéa 1<sup>er</sup>, le point 3 est modifié comme suit :

« 3. « femme allaitante » désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés. »

10° A l'article L.331-2 les alinéas 2 et 3 sont abrogés.

11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante :

« La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement. »

### **Art. 2. Disposition transitoire**

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

### **Art. 3. Disposition abrogatoire**

La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée.

**Art. 4** Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est supprimé.

### **Art. 5. Entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Luxembourg, le 7 décembre 2017

*La Rapportrice,*  
Taina BOFFERDING

*Le Président,*  
Georges ENGEL

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7060/09

**N° 7060<sup>9</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

**PROJET DE LOI**

portant modification

- 1. du Code du travail ;**
- 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
- 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(1.12.2017)

Par lettre en date du 20 octobre 2017, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet des amendements sous rubrique.

1. Ces amendements concernent le projet de loi initial déposé en août 2016, qui avait pour objet d'augmenter le congé extraordinaire pour raisons d'ordre personnel au bénéfice des pères, ainsi que de réformer certains congés extraordinaires, le congé pour raisons familiales et le congé de maternité postnatal.

2. Ils ne modifient néanmoins qu'un seul point de ce projet initial, à savoir le congé extraordinaire en raison de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, en l'allongeant de 5 à 10 jours.

Alors que le projet de loi initial n'en traitait aucunement, ils augmentent de 3 à 5 jours le congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur.

Enfin, ils fixent l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

3. Notons que pour le reste, ils ne retouchent pas du tout aux autres points du projet initial :

- suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire ;
- diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat ;
- congé extraordinaire pour déménagement inséré dans une période de référence de 3 ans ;
- importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales ;
- extension du congé postnatal de 12 semaines à toute salariée qui accouche.

4. Le 15 novembre 2017, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a adopté d'autres amendements, dont notre Chambre entend s'autosaisir.

Ces derniers amendements prennent la teneur suivante :

- congé en cas de naissance d'un enfant : le terme « père » est remplacé par « conjoint » ;
- congé extraordinaire pour déménagement : la période de référence de 3 ans se limite au même employeur ;
- congé pour raisons familiales : suppression de la proratisation en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable et maintien de la notion élargie de « parents » ;

– congé d'accueil : allongement de 8 à 12 semaines par parallélisme avec le congé de maternité postnatal.

**1. Augmentation de 5 à 10 jours du congé extraordinaire en raison de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption**

5. Les amendements augmentent de 5 à 10 jours ouvrables le congé attribué au « conjoint » en cas de naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption (2 jours actuellement).

Cet allongement fait suite à une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui prévoit un congé de paternité de 10 jours au moins.

**6. Dans son avis relatif au projet initial, la CSL avait salué l'allongement à 5 jours tout en dénonçant une inégalité avec les pays voisins (14 jours en tout en France et 10 jours en Belgique).**

**Dans cette optique, la CSL approuve cet allongement supplémentaire, tout en signalant que les modalités d'application risquent d'entraîner une non-application dans certains cas.**

*Un congé de 10 jours fractionnable, mais nécessité de l'accord de l'employeur*

7. Ce congé est fractionnable et doit être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'accueil de l'enfant.

**8. Cette flexibilité est à saluer, à condition qu'elle puisse être mise en œuvre par les salariés qui le souhaitent selon leur projet de vie personnel.**

9. Selon le texte des amendements, ce congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

**10. La CSL relève que le salarié peut certes demander un fractionnement, mais n'a aucune garantie de l'obtenir, ce d'autant plus qu'il doit respecter un préavis de 2 mois autour d'une date d'accouchement qui ne peut être que présumée.**

*Un congé de 10 jours à prendre autour de la date de naissance / adoption de l'enfant, en respectant un préavis de 2 mois*

11. L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

**12. Ce délai de rigueur de 2 mois paraît trop strict, dans la mesure où il est impossible de fixer avec certitude la date de l'accouchement ou de l'accueil de l'enfant.**

Dans le cadre d'un congé ordinaire, la loi n'impose pas de délai de préavis. Il n'est donc pas légitime d'en imposer un ici, qui plus est de 2 mois, dans le cadre d'un congé extraordinaire mis en place à l'occasion d'une naissance, qui n'est pas un événement programmable de manière certaine 2 mois à l'avance.

Par ailleurs, pour l'employeur lui-même, ce délai de 2 mois peut s'avérer trop long. Il est rare que les réunions et travaux soient d'ores et déjà connus avec précision 2 mois à l'avance.

Sachant que seulement 5% des enfants naissent au jour de la date d'accouchement présumée par le médecin :

- Est-ce qu'il sera possible de reporter le ou les dates de congé de paternité en cas de naissance après la date d'accouchement présumée ? Le congé de paternité devrait être reporté autour

de la date de la naissance à quelques jours et dans ce cas le délai de 2 mois ne peut plus être respecté pour ces dates reportées.

- En cas d'accouchement prématuré, le délai de 2 mois ne pourra pas avoir été respecté et dans ce cas, le congé de 10 jours devrait pouvoir être pris sans avoir à respecter ce délai de 2 mois. De même en cas d'adoption, la date de l'accueil de l'enfant est souvent sujette à variations.

13. Selon le texte proposé, seuls les pères dont l'enfant naît après le 1<sup>er</sup> mars 2018 pourront bénéficier de ce congé de paternité de 10 jours, car les pères dont les enfants naissent entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 28 février 2018 ne peuvent pas respecter le délai de préavis de 2 mois pour informer l'employeur, des dates prévisibles auxquelles il entend prendre ce congé de paternité.

Pour ne pas priver ces pères des 8 jours de congé supplémentaires, il serait préférable qu'ils puissent prendre d'office les 10 jours de congé de paternité en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. Seul le fractionnement devrait être limité à l'accord de l'employeur.

14. De manière générale, chaque salarié doit pouvoir prétendre à ses 10 jours consécutifs au moment de la naissance de son enfant, ce sans aucune condition de préavis. Ce n'est que si le salarié lui-même le souhaite, qu'il doit pouvoir le fractionner, avec l'accord de son employeur. Si un préavis devait être exigé pour le fractionnement, il devrait être réduit à moins de 2 mois. À défaut de respecter ce préavis, le salarié devrait tout de même avoir droit à ses 10 jours consécutifs.

#### *Remboursement de 8 jours par l'État*

15. Ce congé sera rémunéré comme un congé ordinaire. Toutefois, les 8 derniers jours seront remboursés à l'employeur par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, avec un plafond de 5 fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'employeur doit demander le remboursement dans les 5 mois de la naissance / accueil de l'enfant.

16. Cette mesure, à charge du budget de l'Etat, est estimée à plus ou moins 11 millions d'euros par an.

17. Le fait que ces 8 jours supplémentaires soient à charge de l'État justifie d'autant plus que le salarié puisse en disposer comme il le souhaite, en entier ou fractionné, en informant son employeur dans un délai raisonnable.

#### *Un congé pour le « conjoint »*

18. Selon les auteurs des derniers amendements, le remplacement de la notion de « père » par celle de « conjoint » vise à tenir compte des naissances dans le cadre d'un couple de même sexe.

19. Cette volonté est à saluer. Néanmoins, la notion de « conjoint » ne permet pas de viser toutes les hypothèses.

En France, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, pacs) avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

Pour ce faire, la loi française utilise cette terminologie : « le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ... ».

#### **2. Augmentation de 3 à 5 jours du congé en cas de décès d'un enfant mineur**

20. Les amendements allongent le congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant de 3 à 5 jours.

21. La CSL salue cet allongement, qui aurait pu être étendu à tous les cas de décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire

### 3. Entrée en vigueur fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2018

22. Les premiers congés de paternité de 10 jours ne pourront donc être pris qu'à partir du 1<sup>er</sup> mars 2018.

La date du 1<sup>er</sup> janvier vise à faciliter le passage du système actuel de congé pour raisons familiales au nouveau système qui sera introduit.

### 4. Congé extraordinaire pour déménagement inséré dans une période de référence de 3 ans

23. La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à 2 jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les 3 ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles, afin « de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives dans ce contexte ».

24. Les derniers amendements précisent que la période de référence de 3 ans se limite au même employeur.

**25. La CSL avait dénoncé la façon dont les auteurs du projet entendent justifier la modification proposée.**

**Il ressort de l'exposé des motifs du projet de loi que les auteurs du projet de loi soupçonnent des salariés d'abuser de droits que le Code du travail leur accorde, mais rien n'est avancé pour établir de tels abus qui pourraient justifier un changement.**

**D'ailleurs, les suspicions d'abus peuvent être aisément démenties par les démarches entourant un changement de domicile et les justificatifs en attestant (certificat de résidence, modification des compteurs d'eau/électricité, information des administrations, etc.).**

26. La CSL s'oppose à la modification proposée alors qu'il peut arriver qu'un salarié soit contraint de déménager plusieurs fois au cours d'une période de trois ans, pour des motifs autres que professionnels, sans que cela ne résulte d'un abus de sa part.

**On peut être contraint de déménager en cas de changement de sa situation familiale (divorce, décès du partenaire/ conjoint, nouvelle union), ou lorsque son partenaire/conjoint perd son emploi et que de ce fait le couple n'arrive plus à assumer les frais de son logement et est contraint de trouver un logement moins onéreux. Ce dernier cas sera-t-il pris en compte alors que ce n'est pas le salarié lui-même qui change d'emploi, mais son partenaire/conjoint ?**

**Afin d'éviter des interprétations divergentes sources potentielles de conflits entre employeurs et salariés, la CSL demande le maintien du mécanisme actuel.**

### 5. Importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales

27. Le nouveau système doit accorder plus de flexibilité aux parents pour utiliser les jours de congés accordés pour la maladie de leur enfant, doit aussi leur permettre de faire face à un plus grand nombre de jours de maladie de leur enfant et cela jusqu'à un âge plus élevé de leur enfant.

Il est ainsi proposé de remplacer le système actuel dans lequel un parent dispose en principe de 2 jours de congé par année de calendrier pour faire face à la maladie de son enfant de moins de 15 ans, par le mécanisme suivant :

Le salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents pourra prétendre au congé pour raisons familiales.

En ce qui concerne les enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge, la limite d'âge de 18 ans ne jouera pas.

28. La durée du congé dépendra de l'âge de l'enfant :

- 12 jours par enfant si l'enfant est âgé de moins de 4 ans accomplis ;



- 18 jours par enfant si l'enfant est âgé entre 4 ans accompli et moins de 13 ans accomplis ;
- 5 jours par enfant si l'enfant est âgé entre 13 ans accomplis et jusqu'à l'âge 18 ans accomplis et s'il est hospitalisé.

Pour les enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge, le congé pour raisons familiales dû par tranche d'âge est doublé.

Pour un enfant n'étant pas atteint d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou d'une diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale, le nombre de jours de congé pour raisons familiales passe ainsi des 30 jours du système actuel (2 jours par année de calendrier jusqu'à l'âge de 15 ans, donc  $2 \times 15 = 30$ ) à 35 jours ( $12 + 18 + 5$ ) répartis sur les différentes tranches d'âge de l'enfant telles que fixées par le projet de loi.

**29. Si l'on compare par tranche d'âge les deux systèmes, alors on constate que pour la tranche d'âge de 0 à moins de 4 ans, le projet de loi augmente la moyenne annuelle du congé extraordinaire d'un jour comparé au système actuel.**

**Quant à la tranche de 4 ans à moins de 13 ans, le congé représente une moyenne annuelle de 2 jours comme aujourd'hui. Pour la tranche de 13 à 18 ans, le congé représente une moyenne annuelle de 1 jour et ne pourra être pris qu'en cas d'hospitalisation de l'enfant.**

**Si pour des enfants à partir de 13 ans le congé est diminué en moyenne annuelle à 1 jour et est limité à l'hypothèse de l'hospitalisation, le système proposé reste dans sa globalité plus favorable, dans la mesure où le nombre total de jours est augmenté de 5 jours et que les parents pourront faire face à la maladie de leur enfant jusqu'à son 18ième anniversaire.**

**L'ajout de la condition de l'hospitalisation pour la dernière tranche d'âge de 13 à 18 ans est justifiée par le fait qu'à partir de 13 ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.**

**On peut douter de la pertinence de cette justification : un enfant de 13 à 18 ans malade peut rester seul au domicile sans personne pour veiller sur lui, lui servir des repas et lui donner ses médicaments, en cas de fortes fièvres, vomissements par exemple, alors que le même enfant hospitalisé mérite davantage la présence d'un parent en plus du personnel soignant ?**

**Dans un souci d'équité, le nombre de jours de congé par tranche d'âge ne devrait-il pas pouvoir être reporté d'une tranche d'âge à l'autre lorsque les parents ne les ont pas utilisés en totalité ?**

30. Le projet de loi précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

Il semble donc clair, et c'est d'ailleurs la pratique à ce jour, que chaque parent qui travaille a droit à ses 2 jours par an et par enfant. Le présent projet ne remet pas cela en cause. Le droit au congé pour raisons familiales est un droit individuel de chaque parent, à l'instar du congé parental.

Le projet de loi définit comme enfant à charge « l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents ».

Les derniers amendements suppriment la précision que le congé pour raisons familiales peut être pris par les « deux » parents. Ceci vise à laisser intacte l'interprétation large de la notion de « parent » permettant au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant, de même qu'aux beaux-parents, qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficier de ce congé.

La CSL approuve cette volonté permettant de tenir compte des différentes situations concrètes possibles.

31. Le congé pour raisons familiales pourra être fractionné et, le cas échéant, il sera proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

**32. Dans son avis initial, la CSL avait critiqué la règle de la proratisation, en listant les nombreux problèmes qu'elle pourrait créer en pratique**

**Les derniers amendements ont purement et simplement supprimé cette proratisation. La CSL s'en félicite.**

33. Comme aujourd'hui, la durée du congé pour raisons familiales pourra être prorogée, sur avis conforme du contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prolongation sera limitée à un total de 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines qui prend fin la veille du 1<sup>er</sup> jour couvert par le certificat médical.

**34. Cette hypothèse de prolongation du congé pour raisons familiales ne doit pas entraîner la perte du droit aux jours de congé des tranches d'âge ultérieures.**

35. L'absence du parent lors d'un congé pour raisons familiales sera justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du parent et la durée de celle-ci.

Le parent est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**36. L'absence du parent au titre d'un congé pour raisons familiales n'est pas à assimiler à une maladie du parent lui-même tant au regard des règles de sécurité sociale que des règles de droit du travail. Elle doit donc bien faire l'objet d'un traitement distinct, notamment en cas de calcul d'indices, par les administrations ou les entreprises, pour mettre en exergue les taux d'absence pour maladie des salariés.**

**37. Le projet de loi abroge purement et simplement 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. Or ces articles servent de base légale au congé pour raisons familiales non seulement pour les salariés ayant de droit privé, mais aussi aux fonctionnaires<sup>1</sup>.**

**38. Le congé pour raisons familiales a pour objectif de permettre à un parent de rester auprès de son enfant malade, il existe néanmoins d'autres personnes du cercle familial qui peuvent également avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement.**

A ces fins, certaines conventions collectives prévoient un congé social ; les fonctionnaires ont également droit à un tel congé.

Notre chambre estime qu'un tel congé devrait également être institué de manière générale par le législateur au profit de tous les salariés de droit privé. La CSL demande que le gouvernement consulte les partenaires sociaux dans les meilleurs délais afin d'instaurer un tel congé

## 6. Autres points du projet de loi initial inchangés

**39. Les amendements n'ayant pas tenu compte des remarques formulées par notre institution dans son précédent avis, il convient de les rappeler ci-dessous.**

### *6.1. Suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire*

**40. La CSL avait mis en exergue le fait que le service militaire obligatoire continue d'exister dans certains pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (Finlande, Autriche, Norvège, Suisse), et dans d'autres pays, comme en France, il n'est que suspendu. Par ailleurs, il existe dans d'autres pays du monde comme en Turquie, en Chine, en Israël, au Brésil, etc.**

<sup>1</sup> L'article 29octies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est ainsi rédigé :  
« Congé pour raisons familiales

Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues dans la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Un règlement grand-ducal déterminera les mesures d'exécution du présent article.»

Le Luxembourg étant composé d'une population salariale largement hétéroclite, de salariés étrangers à la fois résidents et non-résidents, il est alors possible et plausible qu'un salarié étranger actif au Luxembourg ait besoin de ce congé extraordinaire pour répondre à des obligations qui lui seraient imposées par sa citoyenneté étrangère.

La CSL estime dès lors qu'il serait tout simplement préférable de maintenir ce jour spécifique.

### ***6.2. Diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat***

41. À ce jour le congé extraordinaire pour mariage ou pour déclaration de partenariat est de 6 jours pour le salarié concerné et de 2 jours pour chaque parent en raison du mariage de son enfant.

Le projet de loi prévoit de réduire de moitié la durée du congé extraordinaire pour mariage du salarié, qui passe ainsi de 6 jours à 3 jours.

En ce qui concerne la déclaration de partenariat, le nombre de jours de congé passe de 6 jours à 1 jour pour le salarié concerné.

Quant au congé extraordinaire qui revient au parent pour le mariage de son enfant, le nombre de jours est diminué de 2 à 1.

Et à l'occasion de la déclaration de partenariat de son enfant, son parent n'obtiendra plus du tout de congé extraordinaire.

42. Dans son avis, la CSL avait relevé que ce n'est que depuis quelques années seulement, que le législateur traite de manière équitable les personnes qui se marient et les personnes qui optent pour la déclaration de partenariat. Or cette égalité de traitement est la bonne approche et aucun retour en arrière ne se justifie.

**Pourquoi retirer des jours aux partenaires alors qu'ils ont, au vœu du législateur, été mis sur un pied d'égalité avec les personnes mariées (mariage propre et enfant) ?**

La CSL est d'avis que le même nombre de jours de congé doit revenir au salarié ou au parent-salarié en raison de son mariage ou de sa déclaration de partenariat, comme dans l'hypothèse du mariage ou d'une déclaration de partenariat de son enfant.

43. Par ailleurs, en dehors de sa critique de cette inégalité de traitement, la CSL se prononce contre la réduction du nombre de jours de congé extraordinaires.

Si le législateur veut éviter qu'après un 1er congé extraordinaire accordé en raison d'une déclaration de partenariat, le même salarié qui se marie par exemple encore au cours de la même année puisse profiter une nouvelle fois du même congé extraordinaire, alors le législateur peut opter pour une période de référence à l'instar de ce qu'il propose pour le congé extraordinaire en raison du déménagement du salarié.

### ***6.3. Extension du congé postnatal de 12 semaines à toute salariée qui accouche***

44. Le projet propose un allongement généralisé du congé postnatal de 8 semaines à 12 semaines, en dehors de toute question d'allaitement ni d'accouchement multiple.

Pour les auteurs du projet de loi, il s'agit de ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

45. La CSL marque son accord avec la modification proposée. Elle estime néanmoins que les femmes ayant accouché de jumeaux ou de triplés doivent bénéficier d'un allongement supplémentaire de leur congé de maternité. Les charges et la fatigue liées à un accouchement multiple sont restées inchangées et justifient toujours de pouvoir rester 4 semaines de plus sans travailler.

Les derniers amendements allongent le congé d'accueil de 8 à 12 semaines afin de l'aligner sur le congé de maternité postnatal.

La CSL marque également son accord avec cette extension du congé d'accueil. Elle profite toutefois de cet avis pour s'interroger face à la limite d'âge de 12 ans applicable en cas d'adoption dans le cadre

du congé d'accueil comme du congé parental, alors que pour le congé extraordinaire, cette limite est fixée à 16 ans.

\*

**46. En conclusion, la CSL salue l'allongement du congé extraordinaire en cas de naissance ou d'accueil d'un enfant en vue de son adoption à 10 jours.**

**Elle demande néanmoins que le projet de loi et ses amendements soient amendés dans le sens des observations et des propositions exposées dans le présent avis.**

Luxembourg, le 1<sup>er</sup> décembre 2017

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

7060

## Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 14/12/2017 16:12:33	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 2	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7060 Congé parental	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7060	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	53	3	0	56
Procuration:	4	0	0	4
<b>Total:</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>60</b>

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
<b>déi gréng</b>					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	

<b>CSV</b>					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui	(M. Oberweis Marcel)	M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui		Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	Oui	(Mme Mergen Martine)	Mme Modert Octavie	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schank Marco	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Wilmes Serge	Oui	
M. Wiseler Claude	Oui	(Mme Hetto-Gaasch Françoise)	M. Wolter Michel	Oui	(M. Mosar Laurent)
M. Zeimet Laurent	Oui				

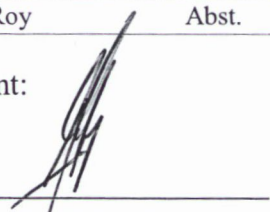
<b>LSAP</b>					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

<b>DP</b>					
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				

<b>déi Lénk</b>					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

<b>ADR</b>					
M. Gibéryen Gast	Abst.		M. Kartheiser Fernand	Abst.	
M. Reding Roy	Abst.				

Le Président:



Le Secrétaire général:

7060/10



**N° 7060<sup>10</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification**

- 1. du Code du travail ;**
- 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
- 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

\* \* \*

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

(15.12.2017)

*Le Conseil d'État,*

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés, du 14 décembre 2017 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

**PROJET DE LOI**

**portant modification**

- 1. du Code du travail ;**
- 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
- 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 14 décembre 2017 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 23 mai et 5 décembre 2017;

*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 à l'unanimité des 18 votants, le 15 décembre 2017.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président du Conseil d'État,*  
Georges WIVENES



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 07 décembre 2017

#### Ordre du jour :

1. 7060 **Projet de loi portant modification**
  1. du Code du travail ;
  2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
  3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
  - Rapporteur: Madame Taina Bofferding
  - Présentation et adoption d'un projet de rapport

2. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Marc Angel remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

1. 7060 **Projet de loi portant modification**
  1. du Code du travail ;
  2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
  3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

La commission procède à l'examen du projet de rapport concernant le projet de loi 7060.

Madame la Rapportrice signale une erreur matérielle survenue à la page 4, deuxième alinéa du projet de rapport. En effet, au lieu de se référer au « congé pour raisons familiales » il y est écrit « congé parental ». L'erreur sera redressée en supprimant le terme « parental ».

Un membre du groupe politique CSV critique le projet de rapport dont il estime qu'il ne tient pas compte de certains éléments discutés en commission. Ainsi, l'orateur regrette l'absence d'une référence à la directive européenne qui se propose d'introduire un congé de paternité de 10 jours. Il regrette aussi que le projet ne fasse pas mention d'un point soulevé par le groupe politique CSV, à savoir la distinction de traitement entre les secteurs public et privé qui résulte de la loi en projet. Finalement, l'orateur déplore l'absence de référence faite à la pétition publique n° 593 qui avait comme objet d'accorder sept jours de congé au lieu de deux jours pour raisons familiales et où l'idée de transférer les jours de congé pour raisons familiales non utilisés d'une tranche d'âge vers une autre fut évoquée. Le procès-verbal de la réunion du 26 juin 2017 avait fait mention de cette pétition à la page 5/10, quatrième alinéa.

Monsieur le Président estime que le projet de rapport fait référence à la page 2 à la directive européenne concernant le congé de paternité de 10 jours.

Madame la Rapportrice estime que la pétition 593 n'ait pas sa place dans le rapport écrit sur le projet de loi 7060, étant donné qu'aucune décision ne fut retenue par la commission lors de la discussion de ce point.

Monsieur le Président signale finalement que le projet de rapport évoque également dans une phrase à la page 5 le traitement distinct des secteurs public et privé.

L'orateur du groupe politique CSV estime que cela ne reflète pas suffisamment les discussions qui ont été menées à ce sujet, notamment lors de la réunion de la commission du 26 juin 2017.

*La majorité de la commission adopte le projet de rapport, les 4 membres présents du CSV s'abstiennent.*

*Pour le débat en séance publique, la commission propose de retenir le modèle 1.*

## **2. Divers**

Il n'y a pas d'observations sous le point « divers ».

Luxembourg, le 08 décembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,  
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,  
Georges Engel



10



CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2017-2018

JS/PK

P.V. TESS 10

**Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale**

**Procès-verbal de la réunion du 06 décembre 2017**

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 16 octobre 2017, de la réunion jointe du 19 octobre 2017, de la réunion du 25 octobre 2017, des réunions jointes du 26 octobre et du 6 novembre 2017 ainsi que des réunions des 6, 13 et 15 novembre 2017
2. 7060 Projet de loi portant modification
  1. du Code du travail ;
  2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
  3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales- Rapporteur: Madame Taina Bofferding  
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (5 décembre 2017)
3. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Max Hahn remplaçant M. Claude Lamberty, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. André Bauler, M. Félix Eischen, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Claude Lamberty, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 16 octobre 2017, de la réunion jointe du 19 octobre 2017, de la réunion du 25**

**octobre 2017, des réunions jointes du 26 octobre et du 6 novembre 2017 ainsi que des réunions des 6, 13 et 15 novembre 2017**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

- 2. 7060    Projet de loi portant modification**
- 1. du Code du travail ;**
  - 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
  - 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

Monsieur le Président prie les membres de la commission de bien vouloir excuser Monsieur le Ministre qui doit assister à une réunion du Conseil de gouvernement.

La commission procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 5 décembre 2017.

#### Amendement gouvernemental 1 et parlementaire 1

Concernant l'augmentation du congé de paternité de 5 à 10 jours, le Conseil d'État ne fait pas d'observation sur ce choix, qu'il juge être de nature politique.

Par contre, le Conseil d'État émet une opposition formelle relative à l'amendement parlementaire 1 qui proposait à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 2 du point 1<sup>o</sup> de remplacer le terme « père », initialement prévu par le projet de loi et repris par l'amendement gouvernemental 1, par celui du terme « conjoint », lequel était jugé plus approprié par la commission étant donné qu'elle considérait que ledit terme tiendrait mieux compte de la situation des couples de même sexe. Le Conseil d'État observe que le concept de « conjoint » ne s'applique que pour les couples mariés, ce qui exclut du bénéfice du congé de paternité les pères non mariés. Cette disposition porte donc atteinte au principe de l'égalité devant la loi, consacré par l'article 10*bis* de la Constitution. Le Conseil d'État estime de plus qu'en remplaçant le terme « père » par celui de « conjoint », les auteurs ont procédé à un changement complet du sens du congé de paternité. Le Conseil d'État recommande dès lors de ne pas remplacer le terme « père » par celui de « conjoint ».

#### **Échange de vues**

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir les éléments suivants :

- Un membre du groupe parlementaire « déi Gréng » donne à considérer que lorsqu'on suit le Conseil d'État, il y aura encore un cas de figure non couvert par la terminologie, à savoir celui de deux femmes vivant en commun dont l'une a un enfant et l'autre n'obtiendra pas le bénéfice du congé visé. L'orateur pense qu'il s'agit d'une autre situation d'inégalité devant la loi quoique le nombre de ces situations sera certainement moins élevé que dans les situations mis en exergue par le Conseil d'État.
- C'est en vue de faire bénéficier le plus large nombre possible de



personnes de la disposition visée que la commission entend suivre le Conseil d'État.

- Force est de constater que la législation luxembourgeoise n'a pas suivi les évolutions de la société en ce qui concerne les différentes compositions du groupe familial. Le besoin d'une réflexion plus large et systématique ainsi que le besoin de légiférer à ce sujet se font jour.
- En France, les bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont définis comme suit : « le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ». Il est estimé que cette définition, quoique plus complète, n'est pas non plus satisfaisante au regard de l'ensemble complexe d'ayants-droits que l'on voudrait faire bénéficier de la disposition en question.
- La nécessité de saisir d'autres commissions parlementaires et différents ministères, notamment le Ministère de la Famille et de l'Intégration, de la question, est reconnue.

La commission adopte la proposition du Conseil d'État de maintenir le texte initial du projet de loi et de garder le terme « père » à l'endroit du point 2 du point 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup>.

#### Amendement parlementaire 2

Cet amendement modifie le point 4 du point 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> en précisant que le droit aux 2 jours de congé par période de 3 ans pour le salarié qui déménage se crée individuellement auprès de chaque employeur. Le Conseil d'État marque son accord avec cette disposition tout en faisant remarquer qu'elle est plus favorable pour les salariés qui changent souvent d'employeur.

#### Amendement gouvernemental 2

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'encontre de l'amendement gouvernemental 2.

#### Amendement gouvernemental 4

Cet amendement relève le nombre de jours de congé en cas de décès d'un enfant mineur de 3 à 5 jours. Le Conseil d'État estime qu'il convient de remplacer le bout de phrase « pour le décès d'un enfant mineur » par les termes « en cas de décès d'un enfant mineur ». La commission est d'accord de suivre le Conseil d'État.

#### Amendement gouvernemental 3

Cet amendement ajoute un nouveau point 6<sup>o</sup> à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi qui précise les modalités du congé de paternité ou d'accueil de 10 jours. Le Conseil d'État propose de reformuler la dernière phrase du point 6<sup>o</sup> afin d'éviter toute ambiguïté et d'écrire : « Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés ». La commission est d'accord de suivre le Conseil d'État et adopte sa proposition de texte.

### Amendement parlementaire 3

Il y a d'abord lieu de constater que le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle qu'il avait émise à l'égard du point 7° nouveau (point 5° initial) de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, le présent amendement ayant supprimé la proratisation du congé pour raisons familiales liée à la durée d'affiliation du salarié. La commission note également que le Conseil d'État n'évoque plus le besoin d'une comptabilisation centralisée de ces jours de congé après que la commission était en mesure de l'informer que la Caisse Nationale de Santé et le Centre commun de la sécurité sociale disposent de la capacité de remplir ce rôle.

Il faut ensuite constater que le Conseil d'État émet une nouvelle opposition formelle au sujet de la suppression par cet amendement de la mention « les deux parents ». La Haute Corporation estime qu'en l'absence d'une définition précise du groupe familial concerné, la notion de « parents » porte atteinte au principe de la sécurité juridique et est incohérente par rapport à la définition du bénéficiaire du congé pour raisons familiales qui est, selon l'article L.234-51, « le salarié ayant à charge un enfant... ». Le Conseil d'État considère partant que la solution la plus simple consiste à retirer l'amendement parlementaire et de s'en tenir au texte initial.

### **Échange de vues**

De l'échange de vues subséquent il y a lieu de retenir les éléments suivants :

- La commission suit le Conseil d'État et maintient le texte initial et donc la formulation « les deux parents ».
- La terminologie « parents » pourrait en effet inclure par exemple des cousins, qui manifestement ne sont pas visés ici.
- La commission avait, dans son amendement, rappelé une note que l'Inspection générale de la sécurité sociale avait adressée en 1999 aux caisses de maladie, qui visait une interprétation large des bénéficiaires du congé pour raisons familiales. La commission retient qu'il convient que le rapport du projet de loi y fait référence et demande à ce que cette note soit complétée. Émanant d'un établissement public, notamment l'IGSS, qui, selon l'article 108*bis* de la Constitution est en droit d'émettre des dispositions à caractère obligatoire, la note susdite permettrait d'éviter des interprétations qui, autrement, pourraient s'avérer arbitraires.

### Amendement parlementaire 4 et amendement gouvernemental 5

Le Conseil d'Etat n'émet pas d'observation à leur égard.

Un membre du groupe politique CSV s'étonne du silence du Conseil d'État sur le traitement distinct du secteur public et du secteur privé qui résulte de la loi en projet. Madame la Rapportrice donne à considérer qu'en matière de congés extraordinaires, une distinction entre ces secteurs avait déjà existé auparavant.

**3. Divers**

Il n'y a pas d'observation faite sous le point « divers ».

Luxembourg, le 08 décembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,  
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,  
Georges Engel

09



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 15 novembre 2017

#### Ordre du jour :

1. 7060 Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des 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  
- Rapporteur : Madame Taina Bofferding  
- Suite de l'examen de l'avis du Conseil d'État (23 mai 2017)
2. 7004 Projet de loi modifiant le Code de la sécurité sociale  
- Rapporteur: Monsieur Georges Engel  
- Approbation d'un projet de lettre d'amendement  
- Approbation d'un projet de lettre de transmission au Conseil d'État concernant la prise de position de la Commission des Institutions et de la Révision institutionnelle, en date du 25 octobre 2017, ainsi que la note juridique du ministère de la Sécurité sociale du 27 octobre 2017 au sujet d'une analyse de l'opposition formelle du Conseil d'État à l'article 1er, point 20 du projet de loi 7004 modifiant le Code de la sécurité sociale
3. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Georges Engel, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Edy Mertens, M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Thomas Dominique, Directeur de l'Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. André Bauler, M. Félix Eischen, Mme Josée Lorsché, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

**1. 7060 Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des 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**

Monsieur le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale donne la parole à une représentante du ministère du Travail pour reprendre et poursuivre l'examen de l'avis du Conseil d'État du 23 mai 2017 au sujet du projet de loi 7060. Une particularité consiste dans le fait qu'entretemps, des amendements gouvernementaux ont été introduits mais n'ont pas encore été avisés par le Conseil d'État. Lors du présent examen de l'avis du Conseil d'État, lesdits amendements gouvernementaux sont également présentés.

Concernant l'article 1<sup>er</sup>, point 1 du point 1<sup>o</sup> du projet de loi qui modifie l'article L.233-16 consacré aux congés pour raisons d'ordre personnel, le Conseil d'État n'a pas d'observations à formuler.

Concernant le point 2 du point 1<sup>o</sup>, il convient de signaler que le congé de dix jours pour le père en cas de naissance de l'enfant, prévu par un amendement gouvernemental introduit le 26 octobre 2017, est à modifier par un amendement parlementaire suivant la discussion en commission qui a eu lieu à la réunion du 13 novembre 2017 et qui portait sur les cas de figure d'une naissance d'un enfant dans le cadre d'un couple du même sexe. Dès lors, le terme « père » est à remplacer par le terme « conjoint ». L'amendement parlementaire qui est introduit au point 2 du point 1<sup>o</sup> tel qui a déjà été amendé par le gouvernement, prendra la teneur suivante :

**Amendement parlementaire 1**

« 2. dix jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant ».

Concernant le point 3 du point 1<sup>o</sup>, le Conseil d'État n'a pas d'observations à formuler.

En ce qui concerne le point 4 du point 1<sup>o</sup>, relatif au congé accordé pour un déménagement, le Conseil d'État pose la question quant à la comptabilisation des jours de congé déjà pris notamment dans le cas où le salarié change d'employeur. Vu l'envergure assez modeste de cette disposition et afin d'éviter toute insécurité juridique, il est prévu que ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent. Un deuxième amendement parlementaire aura dès lors la teneur suivante :

**Amendement parlementaire 2**

« 4. Deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. »

Un membre du groupe politique LSAP demande de quelle manière cette disposition s'applique dans le cas d'un salarié employé par une société intérimaire qui loue ses services à plusieurs reprises à d'autres employeurs. Il

est précisé que dans un tel cas de figure, la société intérimaire est à considérer comme l'employeur du salarié et non pas les entreprises vers lesquelles ses services sont loués.

Les points 6 et 7 du point 2° n'appellent pas à une observation de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 7 du point 2° du projet de loi, un parallélisme avec la disposition nouvelle concernant le point 2 du point 1° est établie par la voie d'un amendement gouvernemental. En effet, il y est prévu d'augmenter à dix jours le congé « en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre. »

Par la voie d'un amendement gouvernemental, il est ajouté un nouveau point 3° à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi. Ce nouveau point aura la teneur suivante :

« 3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

« 8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur ». »

Un nouveau point 6° est inséré par un amendement gouvernemental au projet de loi par lequel sont ajoutés de nouveaux alinéas *in fine* de l'article L-233-16. Ceux-ci concernent les modalités relatives au congé du conjoint et au congé accordé en cas d'adoption d'un enfant. Le congé visé est fractionnable et peut être pris endéans deux mois à partir de la date prévue de naissance ou d'accueil de l'enfant. Le congé peut être pris selon le désir du salarié ; s'il n'y a pas d'accord à ce sujet entre les parties, le congé doit être pris immédiatement à la survenance de l'événement et en une seule fois. Le salarié doit respecter un préavis de notification envers son employeur de deux mois qui précèdent la date prévisible de l'événement. Un certificat médical établira la date prévisible de l'événement. Si la notification n'est pas respectée, le congé sera réduit à deux jours. À partir de la troisième journée de congé, celui-ci sera à charge de l'État et l'employeur sera remboursé pour ces journées où il a avancé le salaire. À cette fin l'employeur introduira une demande au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. La limite maximale du remboursement est de 5 fois le salaire social minimum.

Comme réponse à une question d'un représentant du groupe politique « déi Gréng » il est précisé que le gouvernement a déjà saisi le Conseil d'État des amendements gouvernementaux évoqués ci-devant.

En ce qui concerne le point 5 initial (point 7° nouveau) du projet de loi, consacré au congé pour raisons familiales, le Conseil d'État avait émis une opposition formelle à son endroit. En effet, la Haute Corporation a critiqué la difficulté de gérer en pratique le système envisagé par le projet de loi initial qui consiste à reporter le droit au congé relevant d'une tranche d'âge de l'enfant à une autre. Selon le Conseil d'État, une instance centralisée capable de comptabiliser les droits des travailleurs ferait défaut. Le Conseil d'État pose dans ce contexte une série de questions qui concernent le traitement de différents cas de figure qui pourraient se poser. Dans la suite de l'avis du Conseil d'État, les représentants du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ont eu une entrevue avec les responsables de la Caisse Nationale de Santé (CNS) et du Centre commune de la sécurité social (CCSS). Ces derniers ont pu confirmer

qu'il existe auprès d'eux-mêmes bel et bien une instance centralisée disposant des informations nécessaires et fournissant déjà aujourd'hui toutes les informations relatives au congé pour raisons familiales. Seules certaines questions de programmation informatique devraient encore être résolues pour que ces services centralisés seraient prêts à assumer le rôle né des nouvelles dispositions de la loi en projet. Il s'ensuit, qu'il n'y a pas de besoin de créer une seconde instance centrale pour assurer ces travaux. Cette situation sera communiquée au Conseil d'État, notamment dans le cadre d'une lettre d'amendements parlementaires.

Un membre du groupe politique DP estime que le congé accordé à un salarié dont l'enfant est âgé entre zéro et quatre ans est relativement moins important que le congé accordé dans la tranche d'âge de quatre à treize ans, alors que, selon l'expérience de l'orateur, les enfants plus jeunes sont plus souvent malades. Monsieur le Ministre fait remarquer que la première tranche d'âge ne comporte que quatre années, alors que la seconde tranche s'étend sur 9 années. Monsieur le Président de la commission donne encore à considérer que dans la tranche d'âge entre zéro et quatre ans, les parents prennent souvent un congé parental, ce qui augmente leur présence auprès des enfants.

En ce qui concerne encore les dispositions du point 5° initial (point 7°) les responsables de la CNS et du CCSS ont signalé qu'une proratisation, telle qu'elle est initialement envisagée, n'est pratiquement pas faisable. En conséquence, un amendement parlementaire devra abroger cette disposition. Cet amendement aura la teneur suivante :

### **Amendement parlementaire 3 :**

Les alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 prennent la teneur suivante :

~~« Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.~~

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps. »

Concernant le dernier alinéa de l'amendement 3, les représentants de la CNS et du CCSS avaient encore renvoyé à une note aux Caisses de maladie établie lors de l'introduction du congé pour raisons familiales en 1999 qui interprète de façon large la notion de « parents » permettant par exemple au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant de même qu'aux beaux-parents (« *Stiefeltern* »), qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficier de ce congé. Dès lors, il est proposé de ne pas préciser que le congé peut uniquement être pris par « deux parents ».

Comme les nouvelles dispositions concernant le congé de maternité prévoient une extension du congé postnatal à 12 semaines sans soumettre cette prolongation à la condition d'allaitement, ni à celle de l'accouchement multiple, il faut également prévoir que le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant soit aussi augmenté de 8 à 12 semaines sans remplir la condition de l'adoption multiple. Il faut dès lors modifier l'article L.234-56 du Code du travail par l'ajout d'un nouveau point 8° (suite aux amendements gouvernementaux) à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi.



#### **Amendement parlementaire 4**

« 8° A l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« (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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. » »

En ce qui concerne l'article 2 du projet de loi, le Conseil d'État estime que la déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales qu'un parent a déjà pris sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi est « très difficile à mettre en œuvre puisqu'une comptabilisation centralisée des jours de congé pour raisons familiales n'existe pas actuellement ». Or, comme il est déjà relevé ci-devant, la CNS et la CCSS sont en mesure d'assumer ce rôle centralisateur et de fournir toutes les informations nécessaires pour assurer le système envisagé.

Pour faciliter toutefois le passage du système actuel du congé pour raisons familiales au système introduit par le projet de loi sous rubrique, un amendement gouvernemental introduit le 26 octobre 2017 prévoit que les nouvelles dispositions vont entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette dernière disposition figure au nouvel article 5 qu'il convient d'insérer au projet de loi.

L'article 3 du projet de loi est modifié en suivant une proposition du Conseil d'État, qui estime que l'article 19 de la loi modifiée du 12 février 1999 relative au congé pour raisons familiales, qui se rapporte à des dispositions relatives au congé parental, n'a pas lieu d'être de sorte que le projet de loi devrait abroger l'ensemble de la loi précitée. Il s'ensuit qu'il est alors nécessaire d'introduire un article 4 nouveau, portant modification de l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail en suivant la proposition du Conseil d'état afin de supprimer le point h) de la loi citée.

La modification de l'article 3 et l'insertion de l'article 4 nouveau impliquent une modification de l'intitulé du projet de loi, qui prendra dès lors la teneur suivante :

Projet de loi portant modification:

1. du Code du travail;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Les amendements parlementaires ci-devant sont approuvés par la majorité des membres présents, les trois membres présents du groupe politique CSV s'abstiennent.

## **2. 7004 Projet de loi modifiant le Code de la sécurité sociale**

Monsieur le Président de la commission propose d'envoyer par deux courriers séparés au Conseil d'État :

1° une lettre d'amendement avec un texte coordonné au sujet du projet de loi 7004 et,

2° dans un courrier séparé, mais parallèlement à l'envoi de la lettre d'amendement, une lettre de transmission qui renseigne sur la prise de position de la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle au sujet de l'opposition formelle du Conseil d'État à l'endroit du point 20 initial de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi 7004, de même qu'un avis juridique des services du ministère de la Sécurité sociale sur le même sujet.

Avant de procéder à un vote sur ladite lettre d'amendement et le courrier de transmission séparé, un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » demande de revenir sur le point 52 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, relatif aux missions de l'IGSS, dont il estime que les débats en commission n'avaient pas encore abouti. Il présente une proposition d'amendement supplémentaire relatif au point 52 du projet de loi initial. (voir annexe)

L'orateur de la sensibilité politique « Déi Lénk » estime que les missions de l'IGSS, telles que prévues au libellé du projet de loi initial, restreignent les missions actuelles de l'IGSS. Tel est, selon l'orateur, également l'avis du Conseil d'État, de la Chambre des Salariés et de la Chambre de Commerce qui tous, refusent que les missions de l'IGSS soient limitées. L'orateur estime que notamment dans le domaine de la recherche, de nombreux acteurs sont en train de s'inquiéter sur la poursuite de la mise à disposition de données par l'IGSS. L'amendement soumis par l'orateur, dont le libellé suit d'ailleurs une proposition faite par la Chambre des Salariés dans son avis du 16 novembre 2016, tient compte de ce qui précède. L'amendement proposé contient également des précisions au sujet de la protection des données. L'orateur déplore encore qu'il n'y a pas d'avis de la Commission nationale pour la protection des données relatif au projet de loi 7004 et demande que la CNPD soit encore sollicitée pour émettre un tel avis.

Monsieur le Directeur de l'IGSS prend position et explique que le ministère de la Sécurité sociale n'entend plus revenir sur le libellé du point 52 qu'il entend maintenir dans sa version initiale.

Un membre du groupe politique DP déclare comprendre la pertinence de l'amendement présenté.

Monsieur le Directeur de l'IGSS explique quant au contenu de l'amendement proposé, que celui-ci reflète tout ce que l'IGSS ne fait pas actuellement. L'orateur insiste que le libellé du projet de loi permet à l'IGSS d'effectuer les études sans contraintes et de continuer la pratique de mise à disposition de données qui fut toujours la sienne. Il estime que les critiques à l'égard du texte en projet procèdent d'un problème de compréhension.

Le membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » estime une fois de plus que le point 4 des missions de l'IGSS, tel que le prévoit le libellé au point 52 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, provoque des questions qui restent sans réponse. L'orateur estime que sa proposition d'amendement contribue à clarifier le texte.

Le Directeur de l'IGSS précise encore que le projet de loi 7004 regroupe les principaux axes des missions de l'IGSS et que les missions connexes de l'IGSS sont réglées par des textes annexes. Ce faisant, les textes sont conformes avec les nouvelles dispositions et la réglementation actuelle en matière de protection des données.

Les membres de la commission procèdent ensuite au vote au sujet de la proposition d'amendement introduite par le représentant de la sensibilité politique « Déi Lénk ». La majorité des membres présents vote en faveur d'un rejet de ladite proposition d'amendement, les trois représentants du groupe politique CSV ainsi que le représentant de la sensibilité politique « Déi Lénk » votent en faveur de son adoption. La proposition d'amendement ci-visée est dès lors rejetée et le texte initial du projet de loi 7004 est maintenu à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 52.

Un membre du groupe politique CSV proteste parce qu'il estime que le temps consacré à la réunion n'est pas suffisant pour mener les débats à leur fin. Il exige qu'aucune réunion ne soit plus programmée dans le temps de midi, avant une séance plénière qui est programmée dans sa suite.

La commission procède encore au vote au sujet des amendements à apporter au projet de loi 7004 et au sujet de l'envoi séparé d'un courrier au Conseil d'État, avec la prise de position de la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle ainsi que de l'avis juridique du ministère de la Sécurité sociale.

La majorité des membres présents s'exprime en faveur des projets de lettre d'amendement et de transmission tels que présentés. Les trois représentants du groupe politique CSV et le représentant de la sensibilité politique « Déi Lénk » s'abstiennent.

### **3. Divers**

Il n'y a pas d'observation à faire sous le point « divers ».

Luxembourg, le 21 novembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,  
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,  
Georges Engel

#### Annexe :

Proposition d'amendement présentée par un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk »

## Amendement au projet de loi n° 7004 modifiant le Code de la sécurité sociale

Le point 52 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi 7004 est modifié comme suit :

« L'article 423 prend la teneur suivante :

« L'Inspection générale a pour missions:

- 1) de contribuer à l'élaboration des mesures législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale;
- 2) d'assurer le contrôle des institutions de sécurité sociale qui en vertu des lois et règlements est exercé par le Gouvernement ou un membre du Gouvernement;
- 3) de participer à tout travail d'élaboration et d'exécution en rapport avec les règlements de l'Union européenne et les conventions multi- ou bilatérales en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale et en rapport avec les normes des institutions internationales oeuvrant dans le domaine de la protection sociale;
- 4) **de réaliser, tant sur le plan national que sur le plan international, des travaux statistiques de synthèse, de projection, de simulation et de recherche, ainsi que des études dans le domaine de l'évaluation des politiques sociales et du système de santé;**
- 5) **de préparer des projets concernant la programmation sociale, à moyen ou à long terme, suivant les lignes de conduite à définir par le gouvernement;**
- 6) **aux fins de réaliser les missions visées sous les points 4) et 5), de recueillir les données auprès des institutions de sécurité sociale et d'autres organismes auxquelles l'Inspection générale de la sécurité sociale a accès en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur, de les centraliser et de les traiter.**

**L'Inspection générale de la sécurité sociale est responsable du traitement des données à caractère personnel au sens de l'article 4 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement de données à caractère personnel;**

- 7) **de gérer les données visées au point 6) afin de les mettre à disposition sous forme dépersonnalisée à des administrations, établissements publics et autres organismes de droit public ou privé, à des fins de statistiques, d'études et de recherche socio-économique.**

**Un règlement grand-ducal précise les modalités et conditions de la mise à disposition et de l'accès aux données susvisées“.**

### Commentaire :

Le point 52 de l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de loi modifie les missions de l'IGSS de manière substantielle. Il limite ainsi le champ d'action de l'IGSS comme le note le Conseil d'Etat. Les chambres professionnelles ainsi que bon nombre d'acteurs dans le monde de la recherche s'y opposent catégoriquement. Afin de remédier à cette situation, et afin de garantir la production et l'accès réglementé aux données statistiques, le présent amendement complète les missions sur trois points :

- élargissement des missions aux besoins de productions de données statistiques aux fins de recherches socio-économiques, d'évaluation de politiques sociales et du système de santé et de la programmation sociale ;
- mise à disposition sous certaines conditions de ces données à des acteurs de droit privé à des fins non-commerciales ;
- précisions à apporter concernant la protection des données.

08



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 13 novembre 2017

#### Ordre du jour :

1. 7086 Projet de loi portant modification : 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées  
- Rapporteur: Madame Taina Bofferding  
- Suite de l'examen de l'avis du Conseil d'Etat (4 juillet 2017)
2. 7060 Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des 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  
- Désignation d'un rapporteur  
- Suite de l'examen de l'avis du Conseil d'Etat (23 mai 2017)
3. 7061 Projet de loi modifiant certaines dispositions du Code de la sécurité sociale  
- Rapporteur: Monsieur Georges Engel  
- Adoption d'un projet de rapport
4. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Gilles Roth remplaçant M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Félix Eischen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Josée Lorsché, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

**1. 7086 Projet de loi portant modification : 1) du Code du travail ; 2) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

Une représentante du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire reprend et poursuit l'examen des articles suite à l'avis du Conseil d'État du 4 juillet 2017.

Les trois premiers amendements auxquels la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale entend procéder ont déjà été évoqués une première fois lors de la réunion du 6 novembre 2017 de la commission. À cette occasion, un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » observa que le document de travail qui fut alors distribué aux membres de la commission comportait une erreur matérielle au niveau de la numérotation au point 10° initial (point 9° nouveau). Cette erreur vient d'être redressée dans la documentation de travail. Pour mémoire : Un premier amendement parlementaire relatif au point 10° initial concerne le délai de remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu d'un chômeur indemnisé, créateur d'entreprise.

L'examen des amendements parlementaires à apporter au projet de loi 7086 se poursuit avec l'amendement 4 exposé ci-dessous.

**Amendement 4**

La loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée a élargi le bénéfice du stage de professionnalisation aux demandeurs d'emploi entre 30 et 45 ans mais il n'a pas été dans l'intention du législateur de faire bénéficier les employeurs des demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge de l'aide financière en cas d'embauche suivant un tel stage.

Par l'amendement proposé, il est visé de limiter le remboursement de 12x 50% du SSM à l'employeur qui embauche moyennant un CDI un demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins ou reclassé ou handicapé à l'issue d'un stage de professionnalisation, suivant l'approche qui consiste à réserver le bénéfice d'une telle mesure aux catégories de demandeurs d'emploi les plus vulnérables.

Il est dès lors proposé d'ajouter un nouveau point 18° modifiant l'alinéa 2 du paragraphe 6 de l'article L.524-1, qui prendra la teneur suivante :

« **18°** A l'article L.524-1, au paragraphe 6, l'alinéa 2 est modifié comme suit :  
« Si l'embauche du demandeur d'emploi âgé de 45 ans au moins au moment de la conclusion du stage de professionnalisation ou en reclassement externe au sens des articles L.551-1 et suivants ou ayant la qualité de salarié handicapé au sens des articles L.561-1 et suivants est faite moyennant un contrat de travail à durée indéterminée, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'Agence pour le développement de l'emploi, cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour douze mois. » »

La numérotation des points qui suivent est adaptée en conséquence.

### **Amendement 5**

La commission propose de modifier le point 19° initial du projet de loi (point 21° nouveau) qui se lira comme suit:

« **19°** L'intitulé du Chapitre Premier du Titre IV du Livre V « Placement des salariés » prend la teneur suivante :

« Chapitre Premier-Aides à l'embauche des chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée et aide temporaire au réemploi » »

Comme les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée » il convient de modifier également l'intitulé du Chapitre premier du Titre IV du Livre V.

Il conviendra lors de la rédaction d'un texte coordonné de reprendre encore les observations d'ordre légistique émises par le Conseil d'État à l'endroit du point 19° initial. Ce faisant, l'introduction du point 19° initial se lira comme suit : « 19° Au Livre V, Titre IV, le Chapitre I<sup>er</sup> prend la teneur suivante : (...) »

### **Amendement 6**

De même qu'à l'amendement 5, il convient d'adapter l'énumération des sections au Livre V, Titre IV, Chapitre Premier du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée et que cette même loi a introduit une nouvelle section 2 intitulée « aides à l'embauche de chômeurs de longue durée ».

La commission propose dès lors de modifier le point 20° initial du projet de loi (point 22° nouveau) et de lui conférer la teneur suivante :

« **20°** Le Chapitre Premier du Titre IV du Livre V est subdivisé en trois sections qui prennent les dénominations suivantes :

Section 1.-Aides à l'embauche des chômeurs âgés

Section 2.-Aides à l'embauche des chômeurs de longue durée

Section 3.-Aide temporaire au réemploi »

Comme à l'amendement 5 précédent, il conviendra lors de la rédaction d'un texte coordonné d'aligner l'introduction du point 20° initial (point 22° nouveau) sur l'ordre préconisé par le Conseil d'État. Cette introduction se lira alors comme suit : « Au Livre V, Titre IV le Chapitre Premier est subdivisé en trois sections (...) »



### **Amendement 7**

La commission propose de supprimer les points 21°, 22° et 23° initiaux du projet de loi.

La suppression des points visés résulte du fait que les dispositions relatives à l'aide aux chômeurs âgés prévues au présent projet de loi ont été reprises dans la loi du 20 juillet 2017 portant modification du Code du travail en vue de l'introduction d'un nouveau dispositif de lutte contre le chômage de longue durée.

### **Amendement 8**

Toujours suite à la loi du 20 juillet 2017 précitée il y a lieu de modifier au point 24° initial (point 23° nouveau) du projet de loi la numérotation des articles visant à introduire la nouvelle section 3.- Aide temporaire au réemploi.

Par voie d'amendement, la commission propose dès lors de procéder aux modifications suivantes :

L'ancien point 24° du projet de loi devient le nouveau point 23° introduisant la section 3 relative à l'aide temporaire au réemploi et l'article L.541-5 devient l'article L.541-7, l'article L.541-6 devient l'article L.541-8, l'article L.541-7 devient l'article L.541-9, l'article L.541-8 devient l'article L.541-10, l'article L.541-9 devient l'article L.541-11, l'article L.541-10 devient l'article L.541-12 et l'article L.541-11 devient l'article L.541-13.

### **Amendement 9**

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit du point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau), consacré à l'échange et l'interconnexion de données entre administrations, la commission entend préciser par voie d'amendement les finalités de l'accès aux fichiers de données à caractère personnel, énumère les bases de données visées et précise que le système informatique par lequel l'accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La commission précise encore dans cet amendement qu'il convient d'ajouter le chiffre (4) pour marquer le début du paragraphe 4 b), ceci suite à la reprise d'une proposition d'ordre légistique du Conseil d'État à l'endroit du point 28° initial.

La commission propose dès lors d'amender le point 28° initial du projet de loi (point 27° nouveau), qui prendra la teneur suivante :

« L'article L.621-3 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante:

« (1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi

modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

- a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre des indemnités de chômage, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage et du congé de paternité;
- b) au fichier des étrangers et des demandeurs et bénéficiaires du statut de protection internationale exploité pour le compte du service des étrangers du Ministre ayant l'Immigration dans ses attributions afin de vérifier l'éligibilité à l'inscription en tant que demandeur d'emploi, l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, la disponibilité pour le marché du travail et d'éviter un double financement non dû;
- c) au fichier des bénéficiaires du revenu minimum garanti, du revenu pour personnes gravement handicapées, d'une activité d'insertion professionnelle exploité par le Fonds national de solidarité et le Service national d'action sociale afin de vérifier l'éligibilité aux diverses mesures proposées par l'Agence pour le développement de l'emploi, échanger sur le statut de salarié handicapé et sur les sanctions prononcées à l'égard des demandeurs d'emploi et éviter un double financement non dû;
- d) au fichier des élèves et des personnes inscrites dans un établissement scolaire ou de formation professionnelle continue exploité par le Ministre ayant l'Education dans ses attributions afin de connaître le niveau de formations accomplies au Luxembourg des demandeurs d'emploi les données sur leur parcours scolaire, sur les connaissances linguistiques aux fins d'une inscription correcte à l'Agence pour le développement de l'emploi, de vérifier leur éligibilité à l'apprentissage et à divers formations et garantir un accompagnement individuel dans le cadre du programme 'garantie pour la jeunesse';
- e) au fichier des étudiants ayant accomplis des formations supérieures, des homologations, reconnaissances et équivalences des diplômes, des bourses d'études exploité par le Ministère de l'Enseignement supérieur afin de permettre une inscription correcte des demandeurs d'emploi, de vérifier leur disponibilité pour le marché de l'emploi et d'éviter un double financement non dû;
- f) aux fichiers des apprentis et des entreprises autorisées à former des apprentis exploités par les chambres professionnelles afin de pouvoir organiser le placement en apprentissage des jeunes et des adultes et de pouvoir organiser la formation des demandeurs d'emploi en vue d'augmenter leurs compétences professionnelles;
- g) au fichier des titulaires d'une autorisation d'établissement exploité par le Ministre ayant les autorisations d'établissement dans ses attributions afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et autres aides financières à charge du Fonds pour l'emploi;
- h) au fichier des déclarations sur la taxe sur la valeur ajoutée déposées par les assujettis et exploité par l'Administration de l'enregistrement et des domaines afin de vérifier le chiffre d'affaire déclaré pour vérifier la disponibilité des demandeurs d'emploi pour le marché de l'emploi et l'importance de l'activité des demandeurs d'emploi qui sont titulaires d'une autorisation d'établissement;
- i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la

Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarés et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement et de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage;

- j) au fichier des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une pension de vieillesse et d'une indemnité d'attente exploité par le Caisse nationale de pension dans le but d'échanger les conclusions sur les réévaluations réalisées dans le cadre de la législation sur le dispositif du reclassement interne et externe, des informations sur les sanctions prises afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage et d'indemnités liées à des mesures en faveur de l'emploi pour les salariés à capacité de travail réduite, le paiement de l'indemnité d'attente du demandeur d'emploi en reclassement externe;
- k) au fichier des bénéficiaires d'une rente d'attente de la part de l'Association d'assurance contre les accidents afin de permettre l'instruction des demandes en obtention des indemnités de chômage;
- l) aux fichiers des services de santé au travail concernant des salariés disposant d'une aptitude ou d'une inaptitude au poste afin de déterminer si un demandeur d'emploi peut bénéficier d'une mesure en faveur de l'emploi;
- m) au fichier des conclusions sur le taux d'incapacité partielle temporaire tenu par l'Administration du contrôle médical afin de permettre l'instruction des demandes en obtention de la prolongation des indemnités de chômage;
- n) au fichier des bénéficiaires d'un congé parental exploité par la Caisse pour l'avenir des enfants se trouvant en reclassement interne afin de permettre le calcul de l'indemnité compensatoire versée par l'Agence pour le développement de l'emploi;
- o) au fichier des affiliations des demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi, tenu par l'Inspection générale de la sécurité sociale, afin de permettre le pilotage de la politique de l'emploi en coordination avec la politique économique et sociale;
- p) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure conventionnée avec le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions en vue d'accompagner, de conseiller, d'orienter et d'aider les demandeurs d'emploi;
- q) au fichier des bénéficiaires encadrés par une structure dont l'objectif est la formation financé par le Fonds pour l'emploi ou le Fonds social européen, les informations sur l'évaluation, l'orientation ainsi que l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal. »

Concernant le point b) relatif au paragraphe 4 le libellé du Conseil d'État est repris. Il faut dès lors ajouter un « (4) » au début du paragraphe. »

*Monsieur le Président de la commission arrête que les amendements, tels qu'ils viennent d'être discutés, seront envoyés au Conseil d'État.*

## Échange de vues

Monsieur le Président de la commission propose de revenir sur une discussion concernant le travail des étudiants et les droits de pension y liés.

Monsieur le Ministre rappelle dans ce contexte que l'idée était au départ d'augmenter le nombre d'heures de travail accordé aux étudiants de 10 à 20 heures. Or, dans un pareil cas, des droits connexes auraient pu naître, à savoir un droit à une indemnité en cas de chômage. Pour éviter une situation où des étudiants auraient été tentés de travailler 6 mois et de toucher ensuite 6 mois d'indemnités de chômage, il fut préféré par les auteurs du projet de loi de n'augmenter le nombre d'heures de travail accordé aux étudiants que de 10 à 15 heures.

En ce qui concerne d'éventuels droits de pension qui pourraient naître de ce genre d'occupation, Monsieur le Ministre rappelle à cet égard qu'au Luxembourg, les années de formation sont en partie reconnues par l'assurance pension pour compléter les années de stage. Monsieur le Ministre rappelle aussi que bon nombre d'étudiants qui recourent à la possibilité de travailler dans le cadre d'un CDD sont des étudiants non-résidentes et il n'est pas garanti que leurs régimes de pension originaires reconnaissent des droits de pension acquis en tant qu'étudiant au Luxembourg. Il s'ensuit que la question des droits de pension est mise entre parenthèses dans le cadre du projet de loi sous rubrique, notamment aussi pour des raisons de simplification administrative et d'incitation dans le chef des employeurs à embaucher des étudiants.

Un membre du groupe politique LSAP déclare comprendre les raisons administratives à la base de cette approche, mais encourage la commission à réfléchir sur des droits de pension créés dans le chef des étudiants et donnant non seulement droit à des périodes supplémentaires de stage mais également à des prestations supplémentaires dans le contexte de l'assurance-vieillesse.

L'orateur du LSAP demande dans le même contexte ce qu'il en est des étudiants d'un BTS qui continuent à recevoir des allocations familiales (« allocation pour l'avenir de l'enfant ») et qui, ensuite, travailleraient au-delà du montant d'heures envisagé. Auraient-ils encore un droit à bénéficier d'allocations familiales, notamment lorsqu'il s'agit de lycéens? L'orateur s'enquiert sur une éventuelle disposition selon laquelle le droit aux allocations familiales se perd si on travaille plus de 4 mois sur une année.

Monsieur le Ministre fait la distinction entre l'âge qui donne droit aux allocations familiales et l'âge qui ouvre le droit à une aide financière pour études supérieures. Il rappelle qu'il existe un montant maximal de rémunération qui constitue le seuil à partir duquel le droit à la bourse est supprimé. Concernant les étudiants inscrits dans un BTS, il s'agit là d'une formation post-bac, qui concerne normalement des étudiants âgés de 18 ans et plus, qui ne reçoivent en principe plus d'allocations familiales mais ont droit à une bourse d'étude, estime Monsieur le Ministre. L'orateur constate encore qu'il n'est pas de son ressort de se prononcer sur ou de modifier le montant en question, mais que la commission devrait, si elle le souhaite, discuter ce point avec le Ministre de l'Éducation supérieure, d'une part, et avec le Ministre de la Sécurité sociale, d'autre part, pour ce qui est du volet des cotisations

sociales des étudiants. Le Ministre de la Sécurité sociale se serait déjà montré assez réservé à légiférer sur ce point.

Monsieur le Ministre rappelle encore une fois que la grande majorité des étudiants étrangers ne bénéficient pas de notre système d'aides financières. Il s'agit en l'occurrence avant tout d'étudiants d'origine africaine qui, en allant travailler, cherchent un complément de ressources financières aux bourses d'études de leurs pays d'origine.

Un représentant du groupe politique « déi Gréng » donne encore à considérer qu'il conviendra, dans la suite des dispositions du projet de loi 7086, d'adapter aussi les dispositions régissant le droit à une aide financière pour études supérieures, notamment sur le point de la durée de travail accordée aux étudiants avant que ne jouent les dispositions anti-cumul. Il convient dès lors d'y tenir compte de l'augmentation de 10 à 15 heures opérée par le projet de loi 7086.

Un représentant du groupe politique CSV donne à considérer qu'il existe des étudiants qui ont déjà travaillé et qui sont retournés à l'école. Auquel cas ils interrompent leur carrière d'assurance vieillesse. S'ils pouvaient continuer à contribuer à l'assurance vieillesse, cette interruption ne pèserait pas autant. Monsieur le Ministre rappelle la possibilité qu'ils ont de cotiser sur une base volontaire au régime de pension de leur choix.

Un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » demande ce qu'il en est des droits de pension des demandeurs de protection internationale (DPI). Monsieur le Ministre répond qu'un DPI est traité comme un résident et qu'il dispose dès lors exactement des mêmes droits, également en matière de pension, qu'un résident.

Monsieur le Ministre précise encore que la durée de travail accordée aux étudiants est augmentée de 10 à 15 heures parce que les 10 heures n'intéressaient pas les employeurs qui cherchent, dans le cadre de leur organisation du travail au sein de leurs entreprises, à occuper des personnes au-delà de cette limite de 10 heures. L'augmentation visée de la durée devrait dès lors faciliter la recherche d'un travail adéquat aux étudiants et inciter un employeur à embaucher un étudiant. La finalité principale de la disposition n'étant pas l'acquisition de droits de pension - ce qui, par ailleurs, ne fut jamais la demande des étudiants - mais une ouverture leur permettant de travailler.

Un membre du groupe politique CSV souligne la nécessité d'une démarche concertée avec Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, notamment aussi parce que 64 heures de travail par mois peuvent être valorisées comme mois comptant pour le calcul des pensions.

Monsieur le Ministre s'engage à contacter Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale à ce sujet.

À la suite d'une demande de la part d'un membre du groupe politique CSV, Monsieur le Ministre donne des explications supplémentaires et fournit des chiffres au sujet de l'aide au réemploi. Il rappelle les origines historiques de la mesure, qui date du début des années 1990. En l'an 2000, la mesure comptait 1.000 bénéficiaires. Le coût à l'époque était d'environ 7 millions d'euros. En 2010, le nombre de bénéficiaires atteignait les 5.000 et le coût de l'aide au

réemploi était de 40 millions d'euros. En 2016, le nombre de bénéficiaires reculait à 3.068, mais le coût s'élevait à 43 millions d'euros. Ceci démontre que les montants de l'aide au réemploi ont augmenté de manière soutenue. Il convient de constater que le secteur bancaire est désormais concerné où des salaires plus élevés sont en jeu. (voir en annexe les données statistiques au sujet de l'aide au réemploi). Parmi les 3068 dossiers de l'année 2016, il y avait 946 dossiers où l'État a payé une part plus élevée que l'employeur. Monsieur le Ministre s'en offusque. Il déplore qu'il est devenu une normalité que le bénéficiaire d'une aide au réemploi n'obtient de la part de son employeur qu'une part de salaire équivalente au salaire social minimum (SSM) alors que l'État prend en charge le solde du salaire nominal. Dès lors, l'employeur paie à son salarié quelque 2.000 euros et l'État, via le Fonds pour l'Emploi, lui paie jusqu'à un maximum de 4.130,18 euros.

En réponse à une demande d'un membre du groupe politique CSV, il apparaît que des personnes bénéficiaires de l'aide au réemploi, aucune ne perçoit une part de l'employeur qui serait supérieure à un salaire social minimum augmenté de 10 pour cent. Ce chiffre reste donc en-dessous du salaire social minimum qualifié (SSM + 20%).

Monsieur le Ministre rappelle encore les situations particulièrement perverses où les salariés, après l'expiration de l'aide au réemploi au bout de 4 ans, tombent d'un montant de salaire élevé à un salaire très bas.

Monsieur le Ministre estime que tel ne fut pas l'esprit de l'aide au réemploi. Au travers les dispositions du projet de loi 7086, on essaie de remédier à cet état des choses.

L'aide au réemploi ne sera pas supprimée mais la part étatique sera limitée.

Pour remédier aux effets pervers nés de l'actuelle mesure, le dispositif de la loi en projet prévoit de favoriser le paiement d'un salaire réaliste de la part de l'employeur. Il faudra que le niveau du salaire versé par l'employeur, ajouté à l'aide au réemploi, doit correspondre au niveau d'un emploi approprié, lequel est calculé par rapport au chômage perçu. Si la rémunération n'atteint pas le montant du chômage auquel le salarié avait droit, l'emploi n'est plus à considérer comme un emploi approprié et le concerné ne sera pas obligé d'accepter cet emploi.

Un membre du groupe politique DP rappelle que souvent le dernier employeur a abusivement accordé des augmentations de salaire à des collaborateurs qui étaient sur le point de perdre leur emploi afin de profiter au plus des dispositifs d'aides prévus dans de pareils cas. L'orateur estime de plus, qu'il conviendrait de contrôler si un employeur ne recourt pas systématiquement à une succession de salariés bénéficiant de l'aide au réemploi, en les limogeant à chaque fois après quatre années. Les responsables du ministère affirment qu'il est veillé à ce que des cas pareils ne se produisent pas et à ce que, le cas échéant, l'employeur ne puisse plus embaucher un salarié ouvrant un droit à l'aide au réemploi.

Il ressort également de l'échange de vues que les services du ministère contrôlent que le salaire social minimum qualifié soit respecté suivant les conditions du Code du travail pour avoir droit au SSM qualifié et que les services refusent des demandes lorsque tel n'est pas le cas.

Un membre du groupe politique « déi Gréng » revient sur la circonstance que des salariés qualifiés sont payés par un employeur au niveau du salaire social minimum alors qu'ils auraient droit au moins de sa part au salaire social minimum qualifié. L'orateur s'étonne que ce qu'il qualifie de contravention au droit du travail soit possible.

Un membre du groupe politique CSV s'enquiert auprès de Monsieur le Ministre si, dans les chiffres de 2012 concernant l'aide au réemploi, dont le député avait pris connaissance à l'époque, figure une part particulièrement élevée d'employeurs des domaines paraétatique et communal. Monsieur le Ministre ne le croit pas mais vérifiera les données.

Une représentante du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire revient encore aux amendements à apporter au projet de loi 7086. Elle donne à considérer aux membres de la commission que dans le contexte des occupations temporaires indemnisées (OTI) les bénéficiaires peuvent, le cas échéant, recevoir des suppléments de rémunération, auxquels cas, ils seraient obligés de les déclarer et de se procurer une deuxième fiche d'impôts. Or, le fait de devoir demander une deuxième carte d'impôts pour ces sommes néanmoins modestes crée une charge fiscale et administrative disproportionnée.

La commission propose dès lors de compléter à l'article L.523-1, au paragraphe 2, l'alinéa 3 par un bout de phrase prévoyant que le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa 2 du même paragraphe sont exempts d'impôts. Le principal but de cette exemption est d'éviter que le demandeur d'emploi qui est en occupation temporaire indemnisée et qui se voit payer, le cas échéant, un supplément légal, réglementaire, conventionnel ou statutaire par son promoteur doive se procurer une deuxième carte d'impôts.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose dès lors d'introduire par voie d'amendement un nouveau point 16° au projet de loi qui prendra la teneur suivante :

« **16°** A l'article L.523-1, au paragraphe 2, l'alinéa 3 est modifié comme suit:  
« Le cas échéant les suppléments payés au titre de l'alinéa qui précède ne sont pas considérés comme revenu accessoire au sens des dispositions de l'article L.521-18 et sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale. » »

Cet amendement figurera dans la lettre d'amendement à adresser au Conseil d'État et y viendra en lieu et place de l'amendement 3 qui était initialement prévu et concernait la notion « d'indemnité de chômage brute », notion remise en cause à l'issue d'un échange de vues lors de la réunion précédente du 6 novembre 2017 de la commission.

**2. 7060    Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des 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**

*Madame la Députée Taina Bofferding est désignée comme rapporteur pour le projet de loi 7060.*

Monsieur le Ministre présente deux amendements gouvernementaux qui ont

été introduits le 26 octobre 2017 et qui concernent le projet de loi 7060.

Monsieur le Ministre expose d'abord un nouveau moment en relation avec le congé de paternité. Dans le cadre de son paquet de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, la Commission européenne envisage d'introduire un congé de paternité de 10 jours. Or, le projet de loi 7060 avait initialement prévu d'augmenter le congé du père de deux jours (actuellement) à 5 jours. À la suite de discussions menées avec les partenaires sociaux et au regard des projets de la Commission européenne, Monsieur le Ministre annonce que le congé de paternité au Luxembourg sera également augmenté à 10 jours et qu'il y sera procédé par la voie d'un amendement gouvernemental relatif au projet de loi 7060. Dès que la directive européenne sera adoptée, elle s'appliquera à tous, donc également, selon Monsieur le Ministre, au personnel du secteur public.

Selon Monsieur le Ministre, les discussions avec les employeurs ne furent pas faciles. En fin de compte, l'État s'engage à financer les huit jours supplémentaires du congé de paternité qui dépassent les deux jours actuellement appliqués. Différentes modalités sont prévues. Ainsi le salarié doit avertir suffisamment tôt son employeur. Le congé sera à prendre endéans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant. Une certaine flexibilité est assurée par la possibilité de fractionner le congé.

Un deuxième amendement gouvernemental augmente de 3 à 5 jours le nombre de jours de congé en cas du décès d'un enfant mineur. Une pareille disposition existe déjà dans certaines conventions collectives de travail.

Monsieur le Ministre revient à une discussion antérieure menée au sein de la commission au sujet de la situation des familles monoparentales qui apparaît plus défavorable en ce qui concerne l'attribution du congé pour raisons familiales si on la compare à la situation d'une famille où les deux parents peuvent, le cas échéant, bénéficier d'un tel congé au profit de leur enfant malade.

Monsieur le Ministre concède que la question ne permet pas d'y apporter une réponse facile. Réflexion faite, et après concertation avec le Ministre de la Sécurité sociale, Monsieur le Ministre du Travail estime que les dispositions en matière de sécurité sociale permettent déjà aujourd'hui de couvrir d'une manière pragmatique bon nombre de situations. Si l'on devait étendre les dispositions du congé pour raisons familiales en vue d'en faire bénéficier d'autres personnes que le salarié concerné qui assurent la garde de son enfant, il y aurait peut-être le risque d'un « trafic » de gens qui s'offriraient à tour de rôle pour vaquer à la tâche. Monsieur le Ministre donne également à considérer que le fait de légiférer dans le Code du travail et d'étendre ainsi le bénéfice du congé pour raisons familiales à de plus nombreux bénéficiaires, qui tous auraient alors une responsabilité particulière envers l'enfant gardé et son parent, impliquerait à devoir adapter en conséquence un grand nombre de dispositions d'autres textes législatifs. À titre d'exemple, Monsieur le Ministre évoque notamment la question de la responsabilité qu'il conviendrait de réglementer dans un pareil cas.

Monsieur le Ministre évoque encore l'idée discutée en commission d'un doublement du congé pour raisons familiales dans le chef d'une famille monoparentale. Il donne à considérer qu'un tel droit mènerait les employeurs à hésiter à embaucher les personnes concernées et contribuerait dès lors à



les défavoriser davantage sur le marché de l'emploi.

Pour l'ensemble de ces considérations, Monsieur le Ministre propose à la commission de maintenir le dispositif prévu par la loi en projet relatif au congé pour raisons familiales, également à l'égard des familles monoparentales.

Suite à la question d'un membre du groupe politique « déi Gréng », Monsieur le Ministre précise qu'il ne sera pas vérifié si le parent qui veut bénéficier du congé de paternité soit le père biologique. La reconnaissance de l'enfant sera dès lors le critère à retenir. Cela vaut également pour les couples composés de deux personnes du même sexe.

Lors de l'échange de vues survient la question de savoir si la désignation de « congé de paternité » est encore pertinente étant donné la possibilité que deux personnes du même sexe peuvent constituer un couple ou un partenariat. Il se dégage de cette réflexion la conviction, qu'il convient d'apporter un amendement parlementaire au texte et de d'y remplacer le terme « père » par celui, plus approprié de « conjoint », afin de désigner ainsi le bénéficiaire des 10 jours du congé de paternité. La discussion sur la terminologie la plus appropriée mène encore la commission à maintenir la désignation « congé de paternité » qui correspond à la terminologie utilisée par la directive européenne afférente.

Un membre du groupe parlementaire LSAP revient sur la situation des familles monoparentales et évoque la situation difficile qui peut se poser lorsqu'un conjoint est décédé ou habite à l'étranger. L'orateur demande que le congé pour raisons familiales puisse en tenir compte. Monsieur le Ministre explique qu'il est très difficile de prévoir dans le cadre d'une loi tous les cas de figure et qu'il ne faudrait pas préjuger dans le contexte de la loi sous rubrique d'éléments qui relèvent plutôt de l'autorité parentale et de la législation y relative.

Afin de continuer l'examen de l'avis du Conseil d'État du 23 mai 2017 et de formuler des amendements parlementaires, la prochaine réunion de la commission, prévue pour le 15 novembre 2017, sera avancée d'un quart d'heure et débutera à 13 :15 heures au lieu de 13 :30 heures.

### **3. 7061    Projet de loi modifiant certaines dispositions du Code de la sécurité sociale**

Le projet de rapport concernant le projet de loi 7061 est adopté à l'unanimité. Le modèle de base est retenu pour le débat en séance plénière.

### **4.           Divers**

Aucune observation n'est faite sous le point « divers ».

Luxembourg, le 21 novembre 2017

Le Secrétaire-Administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail,  
de l'Emploi et de la Sécurité sociale,  
Georges Engel

Annexe :

Note statistique au sujet de l'aide au réemploi, distribuée séance tenante par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

## Aide au réemploi

L'évolution du nombre de bénéficiaires de cette mesure ainsi que des frais y relatifs n'a cessé de croître entre l'année 1990 et l'année 2016.

En 1991 le nombre de bénéficiaires était de 60 avec un coût de 22.000€.

En 2000 le nombre de 1000 bénéficiaires a été dépassé ce qui correspondait à un coût de 7Mio.

Au moment le plus fort de la crise économique et financière soit en 2010 le nombre de 5.021 bénéficiaires a été atteint avec un coût de 40Mio.

Lors de la dernière année pour laquelle l'Adem connaît les chiffres précis ; à savoir 2016, le nombre de bénéficiaires est tombé à 3.068 mais le coût y relatif a atteint 43Mio.

En analysant plus en détail les différents dossiers il peut être constaté que des 3.068 dossiers en cours en 2016, 946 généraient une aide au réemploi supérieure au salaire payé par le nouvel employeur, soit presque un tiers des demandes.

30



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 26 juin 2017

#### Ordre du jour :

1. 7060 Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des 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
  - Présentation du projet de loi
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis du Conseil d'Etat
2. Divers

\*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Alex Bodry remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Gilles Roth remplaçant M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

Mme Françoise Hetto-Gasch, député (*observateur*)

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, M. Paul-Henri Meyers

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

1. 7060 **Projet de loi portant 1. modification du Code du Travail ; 2. abrogation des 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**

## **Présentation du projet de loi 7060**

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire constate qu'un élément particulier du projet de loi 7060, à savoir le congé pour le père en cas de naissance d'un enfant, fait actuellement l'objet d'une initiative européenne qui vise, dans le cadre d'une proposition de directive<sup>1</sup> à accorder un congé de dix jours aux pères à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Monsieur le Ministre entend suivre de près l'évolution de ce dossier. Il estime qu'en vertu de l'égalité entre les femmes et les hommes et en vue de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée il serait intéressant d'étudier s'il sera possible d'augmenter le nombre de jours de congé de paternité au-delà de ce qui a initialement été prévu par le projet de loi 7060 à ce sujet (cinq jours au lieu de deux jours actuellement). Monsieur le Ministre considère qu'il conviendra en particulier de considérer la question du financement d'un tel congé.

La commission se propose dès lors de se concentrer davantage lors de la présente réunion sur l'aspect du congé pour raisons familiales, autre élément du projet de loi 7060.

## **Examen de l'avis du Conseil d'État**

Concernant le volet du congé pour raisons familiales, le Conseil d'État, dans son avis du 23 mai 2017 émet une opposition formelle.

La législation actuelle en matière de congé pour raisons familiales<sup>2</sup> prévoit un congé de deux jours par année qui, lorsqu'il n'est pas pris, échoit au terme de cette période.

Le projet de loi 7060 modifie cette disposition. Le nombre maximal de jours de congé pour raisons familiales est modifié par l'instauration d'un contingent de jours de congé qui varie en fonction de l'âge des enfants. Au lieu de trente jours selon les modalités actuelles (deux jours par année x 15 ans), un maximum de trente-cinq jours peut désormais être accordé. Ces jours sont répartis de la manière suivante : 12 jours par enfant entre 0 et moins de 4 ans accomplis ; 18 jours par enfant à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédant son 13<sup>ème</sup> anniversaire ; 5 jours par enfant à partir du 13<sup>ème</sup> anniversaire jusqu'à 18 ans, mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant. La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

Le projet de loi 7060 prévoit initialement que le congé pour raisons familiales peut être fractionné et qu'il est, le cas échéant, proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

---

<sup>1</sup> Le 26 avril 2017, la Commission européenne a adopté une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Cette proposition établit de nouvelles normes minimales, au niveau de l'Union européenne, en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant. Le texte vise entre autres d'introduire un droit à un congé de paternité de dix jours.

<sup>2</sup> Loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Le Conseil d'État met dans son avis en exergue certaines difficultés d'ordre pratique qui peuvent résulter du système mis en place par le projet de loi sous rubrique. Notamment, le Conseil d'État souligne que « La gestion d'un contingent de jours de congé sur plusieurs années avec une possibilité de report dans la tranche d'âge considérée implique en effet la nécessité d'une comptabilisation centralisée des jours de congé pris par les salariés. Or, le projet de loi sous avis reste muet sur ce sujet, ce qui pose la question de sa mise en œuvre, entre autres, en cas de changement d'employeur. Comment est-ce que le nouvel employeur pourra savoir combien de jours de congé pour raisons familiales ont déjà été pris par le salarié et par enfant dans la tranche d'âge considérée ? La proratisation des jours de congé en fonction de la durée d'affiliation du parent semble également difficile à mettre en pratique. Que se passera-t-il si un parent, qui a déjà „consommé“ les jours de congé dus pour une tranche d'âge donnée, est désaffilié avant la fin de cette tranche ? Doit-on alors déduire les jours qui ont été consommés en trop sur la prochaine tranche d'âge ? Le Conseil d'État s'interroge également sur le terme „affiliation“ dans le présent contexte. Est-ce que les auteurs du projet de loi sous avis ne visent que les affiliations en tant que salarié ou également, par exemple, les périodes de chômage pendant lesquelles le chômeur indemnisé est également affilié à la sécurité sociale ? Au vu des imprécisions du texte, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au libellé du texte sous avis. »

Une entrevue des représentants du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire avec les représentants de la Caisse nationale de santé (CNS) et du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) a récemment permis de dégager une solution à la question soulevée par le Conseil d'État. En effet, la CNS et le CCSS disposent des données nécessaires à une gestion du système à mettre en place.

L'observation du Conseil d'État de pouvoir disposer d'une instance centralisée est pertinente et il s'avère que le Luxembourg dispose déjà d'organismes qui centralisent les données nécessaires à l'exécution d'une telle fonction de gestion. La CNS étant l'organisme qui gère avant tout les relations avec les salariés, le CCSS étant celui en relation avec les employeurs.

Afin que l'on puisse faire appel à ces organismes en vue de gérer le système envisagé par le projet de loi 7060, il faudra encore procéder à l'adaptation de certains aspects d'ordre pratique, notamment dans le domaine de la programmation informatique, ce qui ne devrait pas constituer un obstacle insurmontable.

Monsieur le Ministre annonce de soumettre à la commission une proposition de texte qui tiendra compte de cette possibilité et qui permettra dès lors de répondre aux observations du Conseil d'État relatives à la comptabilisation centralisée des jours de congé pris par les salariés, de sorte à lui permettre de lever son opposition formelle sur ce point.

En ce qui concerne toutefois la question de la proratisation des jours de congé relative à l'affiliation de l'ayant-droit - question soulevée par le Conseil d'État et sur laquelle son opposition formelle se réfère également - force est de constater que cette disposition est difficile à gérer. Si l'on voulait faire appel à la CNS et au CCSS pour en assurer la gestion, il subsisterait le problème du « trop-perçu », c'est-à-dire des jours de congé déjà pris par l'ayant-droit alors

que le droit au congé aura déjà expiré. Matériellement, il n'est possible de constater de telles situations qu'*ex post*. Un « remboursement » sous quelque forme que ce soit de journées de congé trop perçues par le salarié serait toutefois difficile, tant sur le plan pratique que sur un plan humain.

Ainsi, l'aspect de la proratisation sera supprimé dans le projet de loi. En conséquence, un amendement est à envisager au sujet de l'article L.234-52 alinéa 3 du Code du travail, qui devra prendre la teneur suivante :

~~« Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable. »~~

En vue, notamment, de faciliter en pratique la gestion et la comptabilisation du congé visé, il est envisagé de démarrer le système avec l'année de calendrier. Ainsi, il est proposé de fixer, par voie d'amendement, l'entrée en vigueur de la loi en projet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et d'ajouter à cette fin un article supplémentaire à la fin du dispositif (il s'agit d'un article 5, après avoir suivi le Conseil d'État dans sa proposition d'ajouter un article 4 nouveau, portant modification de l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail).

### **Échange de vues**

Un représentant du groupe politique DP demande qu'un relevé de tous les congés spéciaux soit remis aux membres de la commission.

L'orateur constate que les dispositions du projet de loi sous rubrique s'adressent aux salariés du secteur privé. Il demande de savoir quelle sera la situation des fonctionnaires publics et des travailleurs indépendants en relation avec les congés spéciaux visés. L'orateur estime qu'il est en effet utile de se passer de la proratisation, étant donné que les « trop-perçus » sont relativement rares et que l'effort administratif qu'ils risquent d'engendrer est à considérer comme étant démesuré. Il donne encore à considérer que la notion de « partenariat » manque de clarté car, selon lui, elle n'est pas définie légalement.

Sur ce dernier constat, Monsieur le Ministre donne à considérer que la notion a été précisée davantage par la jurisprudence.

En ce qui concerne l'observation relative au partenariat, il est à noter que l'article L.233-16 du Code du travail fait référence à la loi sur le « PACS »<sup>3</sup> et précise la notion de « partenaire ».

Concernant le relevé des congés spéciaux, Monsieur le Ministre s'engage à le fournir mais indique aussi que la liste se trouve dans le Code du travail.

Monsieur le Ministre confirme que le projet de loi 7060 ne s'applique pas aux fonctionnaires dont le statut définit déjà certains congés d'ordre personnel, or, Monsieur le Ministre n'est pas certain si ces congés cadrent avec ceux

---

<sup>3</sup> L'article L.233-16 du Code du travail précise la notion de « partenaire » comme suit : « partenaire » : toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.



envisagés par le projet de loi sous rubrique. Si un véritable congé de paternité devait être introduit, ceci impliquerait, selon Monsieur le Ministre, une modification à apporter dans le statut des fonctionnaires.

En ce qui concerne les professions libérales, il est vrai qu'elles ne bénéficient pas de ces congés, car ces aspects du droit du travail ne s'appliquent pas à ces professions. Monsieur le Ministre mène la réflexion suivant laquelle une personne qui exerce une profession libérale devrait aussi pouvoir bénéficier de l'une ou l'autre disposition du droit du travail. Monsieur le Ministre évoque la tendance qui s'observe dans la société, selon laquelle de plus en plus de gens travaillent comme indépendants. Il est, pour Monsieur le Ministre, tout à fait envisageable que les indépendants puissent aussi bénéficier en principe de différents congés. D'ailleurs, en cas de chômage, il est déjà possible que des indépendants bénéficient d'indemnités de chômage.

Un membre du groupe politique LSAP donne à considérer que les professions libérales ne bénéficient même pas d'un droit au congé de récréation. Des droits en faveur de travailleurs indépendants, tels qu'ils existent dans le secteur privé, ne seraient imaginables que dans les cas de figure où un tiers subvient à leur financement. Et ceci encore seulement lorsqu'un ayant-droit indépendant aie contribué au système par le versement de cotisations, par exemple. Monsieur le Ministre constate à ce sujet qu'il ne lui appartient pas de couvrir ces cas de figure.

Un membre du groupe politique CSV demande de prendre en considération une possibilité de préciser, par la voie d'un amendement, dans le projet de loi 7060 que le secteur public fasse partie du champ d'application en ce qui concerne les modifications envisagées pour le congé pour raisons familiales. Monsieur le Ministre estime que le statut du fonctionnaire prévoit une telle assimilation, mais, pour plus de certitude, propose de vérifier la question.

L'orateur du groupe politique CSV rappelle le débat public du 18 avril 2016 consacré à la pétition publique 593, qui avait comme objet d'accorder sept jours de congé au lieu de deux jours pour raisons familiales. Dans le contexte de ce débat, un système proche à celui du projet de loi sous rubrique fut esquissé par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Au cours dudit débat, l'idée de transférer les jours de congé pour raisons familiales non utilisés d'une tranche d'âge vers une autre fut évoquée. L'orateur demande de savoir où en est à présent cette idée. De plus, l'orateur signale la situation de jeunes handicapés, âgés de 18 ans et plus, qui rencontrent un problème particulier avec le contrôle médical de la sécurité sociale, lequel peut estimer, le cas échéant, que ces jeunes n'ont pas besoin de la présence d'un parent en cas de maladie. L'orateur déplore l'interprétation restrictive et parfois aberrante qui est faite à cet égard par le contrôle médical de la sécurité sociale. L'orateur demande également si le congé accordé dans un pareil cas rentre dans le calcul des 52 semaines, système suivant lequel un salarié, qui au cours d'une période de 104 semaines accumule 52 semaines d'incapacité de travail, perd son affiliation à la CNS et, en conséquence, son emploi.

Monsieur le Ministre réagit et se dit scandalisé parce que la question des 52 semaines n'a pas encore été résolue au niveau du comité directeur de la CNS.

Concernant le report des jours de congé d'une tranche d'âge vers une autre, un tel report n'est pas envisagé parce que la gestion en serait particulièrement

difficile. Il s'agirait en l'occurrence de toujours agir *a posteriori*, car on ne connaît ni en avance ni en temps réel la situation du congé utilisé, respectivement du congé subsistant dans un pareil cas.

Concernant l'extension, le cas échéant, du congé pour raisons familiales, une liste limitative des maladies qui permettent de prolonger le congé est prévue par l'article L.234-52, alinéa 5 du Code du travail : « La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. (...) ». Si la base légale de ce règlement grand-ducal est le Code du travail, il ressort de la discussion autour de cette question qu'il appartiendrait non pas au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, mais au ministère de la Sécurité sociale de préciser la liste ainsi visée. Monsieur le Ministre indique vouloir se mettre en rapport à ce sujet avec le ministère de la Sécurité sociale, notamment pour préciser dans le cadre d'un tel règlement que les maladies visées ne peuvent en aucun cas se limiter aux seules maladies du cancer.

Concernant la limite d'âge des jeunes handicapés, le projet de loi contient une contradiction entre l'alinéa 3 de l'article L.234-51, lequel prévoit que la limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants handicapés et l'article L.234-52, alinéa 2 qui prévoit un doublement des journées de congé pour raisons familiales par tranche d'âge, sans pour autant préciser à nouveau que la limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas. Pour remédier à cette contradiction, il sera prévu un amendement à l'endroit de l'article L.234-52, alinéa 2, qui va prévoir un doublement du nombre de jours de congé par tranche d'âge lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé et une troisième tranche d'âge qui s'applique sans limite d'âge. Dès lors, il n'y a pas de limite d'âge pour les enfants handicapés.

Un membre du groupe politique LSAP s'enquiert sur les modalités de calcul du congé pour raisons familiales et voudrait savoir si l'application des modalités reste inchangée, c'est-à-dire que pour moins de quatre heures effectives, une demi-journée peut être accordée et pour plus de quatre heures, une journée entière est accordée. Il s'avère que ce sera le cas.

L'orateur évoque la phase transitoire et reçoit la confirmation que la mise en vigueur de la loi ne mettra pas les compteurs du congé pour raisons familiales à zéro, mais que le congé déjà pris sera considéré, et donc déduit dans la tranche d'âge respective.

L'orateur voudrait ensuite savoir si dans le cas de contrats de travail à durée déterminée qui se suivent mais où un laps de temps s'intercale entre deux CDD, le droit au congé risque de s'estomper. Monsieur le Ministre précise à ce sujet que là, où l'on travaille, il naît un droit. Les interruptions éventuelles ne seront pas considérées, elles seront ignorées.

### **Échange de vues concernant les ayants-droits monoparentaux**

L'orateur du groupe politique LSAP donne à considérer que dans le cas d'une famille monoparentale, celle-ci est désavantagée par rapport à une famille composée de deux parents lorsqu'on considère le total de jours de congé pour raison familiale qui peuvent, somme toute, bénéficier à un enfant. En effet, avec deux parents, il s'agira de deux fois le nombre de jours prévus alors que

pour la famille monoparentale ce ne sera que le nombre de jours prévus dont une seule personne peut bénéficier. L'orateur demande s'il est possible d'améliorer la situation dans le chef des familles monoparentales.

Une collaboratrice du ministère informe qu'il existe une note de la part de l'IGSS à l'adresse de la CNS qui propose de considérer de manière extensive la notion de parent, notamment avec le but d'assurer la plus large assistance possible à l'enfant. Dès lors, un nouveau partenaire du parent qui a la garde de l'enfant, pourra également bénéficier des dispositions sur le congé pour raisons familiales.

Monsieur le Ministre évoque la situation d'une famille monoparentale où il n'y a pas d'autre partenaire et il s'interroge sur la possibilité d'envisager un quota plus élevé pour le parent seul.

Monsieur le Président de la commission pose la question de savoir si on pourrait envisager qu'un droit au congé pour raisons familiales soit transmissible d'un partenaire à l'autre.

Un membre du groupe politique CSV rappelle dans ce contexte la possibilité selon laquelle un ayant-droit peut voir s'accorder un doublement du congé pour raisons familiales, si celui-ci devait s'avérer insuffisant. Monsieur le Ministre confirme que la législation prévoit cette possibilité mais rappelle qu'elle est liée à des conditions, à savoir, il s'agit alors des situations de maladie exceptionnellement graves de l'enfant. Monsieur le Ministre estime encore dans ce contexte que l'interprétation qui est faite du terme de « partenaire » permet déjà de répondre à bon nombre de situations.

Monsieur le Ministre s'enquiert auprès des membres de la commission pour connaître leur position si l'on doublerait le quota de jours de congé pour raisons familiales pour les parents monoparentaux.

Un membre du groupe politique DP estime que l'idée est attrayante, mais il craint qu'elle puisse s'avérer en pratique comme étant fort compliquée à gérer. L'orateur revient encore sur une remarque concernant les décisions du contrôle médical à l'égard d'enfants handicapés âgés de plus de 18 ans. Il insiste qu'il faudrait qu'un collège d'experts, composé de trois membres, puisse examiner au cas par cas les situations qui se posent. Il revendique également l'instauration d'un tel collège d'experts en matière d'attribution de pensions d'invalidité. Concernant la problématique du seuil des 52 semaines endéans un laps de temps de 104 semaines qui mène à une désaffiliation d'office de l'assurance-maladie et à la perte d'emploi subséquente, l'orateur pense que l'on devrait faire appel à la solidarité nationale et mettre à disposition un budget spécial pour assurer la prise en charge des concernés.

Un membre du groupe politique CSV estime qu'il ne faudrait pas doubler le nombre de jours de congé pour raisons familiales des familles monoparentales, mais il estime qu'il convient de faire quelque-chose en leur faveur.

Un représentant du groupe politique LSAP propose d'examiner les situations comparables qui peuvent exister à l'étranger et d'étudier d'éventuelles solutions qui y sont retenues en faveur des familles monoparentales.

L'orateur suggère de considérer la possibilité d'étendre sur demande aux familles monoparentales la disposition d'exception qui prévoit un allongement

de la durée du congé pour raisons familiales en cas de maladie exceptionnellement grave de l'enfant, plutôt que d'envisager une disposition à teneur générale en faveur des monoparentaux.

Un membre du groupe politique « déi Gréng » s'exprime pour une réglementation en faveur des monoparentaux. Il considère toutefois que le nombre de cas de figure peut être élevé et il préfère dès lors fixer clairement une disposition à leur égard dans le texte de la loi au lieu d'avoir recours à un collègue qui évaluerait un à un les différents cas. L'orateur donne également à considérer que si l'on voulait considérer d'une manière plus large la notion du ménage, il pourrait devenir difficile d'apporter les éléments de preuve nécessaires pour attester l'existence de la composition du ménage et le droit éventuel à un congé pour raisons familiales transférable.

Concernant la définition de certaines maladies graves, l'orateur rappelle qu'il ne s'agit pas uniquement de maladies du cancer. À ce sujet, l'orateur estime qu'il n'est pas utile d'énumérer des maladies dans une loi ou un règlement grand-ducal mais qu'il serait fort utile à cet égard qu'un collègue d'experts puisse, de concert avec le médecin traitant, se prononcer dans les différents cas concrets.

Un membre du groupe politique CSV informe que l'analyse des congés qui sont convertis en congés extraordinaires montre que seulement 5 pour cent des cas aboutissent devant un médecin de contrôle, tous les autres cas sont clairs et immédiatement accordés.

Un membre de la sensibilité politique « déi Lénk » estime que le droit au congé pour raisons familiales, dont bénéficient les parents, est en réalité un congé dont bénéficient les enfants concernés. Dès lors, il s'exprime en faveur d'une augmentation du quota accordé aux familles monoparentales.

Un membre du groupe politique CSV estime pour sa part qu'il prête à confusion lorsqu'on voudrait tenir compte à chaque fois de la composition familiale et de la question de savoir qui, au juste, est en train de s'occuper de l'enfant. L'orateur estime que chaque enfant devrait pouvoir rassembler sur sa personne un nombre de jours de congé qui pourraient ensuite se répartir entre les adultes qui s'occupent de l'enfant et qui, par la suite, devraient certifier qu'ils se sont occupés de l'enfant.

Le Président de la commission estime également que l'enfant pourrait avoir un droit de rassembler un certain nombre de jours de congé sur sa personne, à gérer par le représentant légal de l'enfant, avec la possibilité de répartir ce quota entre le père, la mère, un partenaire etc.

Un représentant du groupe politique DP soutient cette idée, mais il voudrait que l'on précise au moins que l'adulte qui s'occupe de l'enfant soit domicilié dans le foyer.

Monsieur le Ministre informe que ce dernier aspect est déjà prévu dans le cas d'un père biologique de l'enfant.

Un membre du groupe politique CSV donne à considérer que l'approche qui vient d'être esquissée s'apparente à un droit dérivé et comporte le risque de priver des ayants-droits, notamment un père biologique, de son droit à un congé pour raisons familiales. À cet égard, Monsieur le Ministre souligne qu'il

ne voit pas un tel risque puisque le père biologique ne cède pas son droit au bénéficiaire d'un nouveau père et garde entièrement son droit au congé. Monsieur le Ministre donne encore à considérer que les frontaliers devront également faire partie de l'objet de la discussion en cours.

Monsieur le Ministre résume le fond des considérations qui viennent d'être menées : est-ce qu'un parent qui s'occupe seul d'un enfant pourra avoir le droit de désigner une autre personne de s'occuper, dans le cadre d'un congé pour raisons familiales, de l'enfant si le droit au congé de ce parent est épuisé.

Un membre du groupe politique LSAP signale que ce genre de considérations relève également du droit familial. La notion de garde s'opposerait ici à celle de l'autorité parentale. Il faut tenir à l'esprit que le parent biologique garde ses droits sur l'enfant. L'orateur se demande, comment se présentera la situation en cas de désaccord.

Monsieur le Ministre estime, en guise de conclusion du débat qui vient d'être mené par les membres de la commission, que l'idée de rattacher un droit au congé à la personne de l'enfant est, certes, sympathique, mais difficile, étant donné les zones grises et conflictuelles qui s'entrevoient. Monsieur le Ministre estime qu'il doit y avoir une solution pragmatique, plus simple, qui permettra dans le cadre du dispositif débattu à ce qu'une personne puisse être désignée pour s'occuper de l'enfant, si, par exemple, la mère serait empêchée.

Un membre du groupe politique LSAP donne encore à considérer que dans le cas d'une garde partagée, il existe d'autres réflexions et qu'on y essaie de transférer le cas échéant le droit de garde par voie d'exceptions. En conclusion, le droit au congé pour raisons familiales ne serait alors pas rattaché à la personne de l'enfant.

*L'échange de vues se poursuit avec le constat qu'il y a des disparités entre le secteur public et le secteur privé en ce qui concerne le nombre de jours accordés pour certains congés extraordinaires.*

Un membre du groupe politique CSV signale certaines disparités qui existent au niveau du nombre des jours de congés entre les secteurs public et privé, disparités qui existent déjà ou qui seront creusées davantage si le projet de loi était voté dans sa version initiale. Ainsi, à titre d'exemple, le secteur communal accorde actuellement au père quatre jours de congé lors de la naissance d'un enfant, alors que le projet de loi sous rubrique envisage d'accorder dorénavant cinq jours de congé pour les salariés du secteur privé.

L'orateur cite encore en exemple les congés lors d'un mariage : trois jours dans le secteur privé selon la loi en projet contre six jours qui vont subsister dans le secteur public.

Monsieur le Ministre donne à considérer que dans le secteur privé, il est possible d'augmenter le nombre de jours de congé extraordinaire dans le cadre des conventions collectives de travail. Il n'estime donc pas qu'il s'agisse ici d'une inégalité devant la loi.

Finalement, Monsieur le Ministre considère que la discussion avec la commission fut fructueuse et que des idées et des questions intéressantes ont été évoquées. Monsieur le Ministre se propose d'élaborer à ce sujet un certain nombre d'amendements qu'il voudrait ensuite soumettre à la commission.

*Un rapporteur pour le projet de loi 7060 n'est pas encore nommé lors de la présente réunion.*

**2. Divers**

Il n'y a pas d'observation à faire sous le point « divers ».

Luxembourg, le 27 juin 2017

Le secrétaire-administrateur,  
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et  
de la Sécurité sociale,  
Georges Engel

7060

## Loi du 15 décembre 2017 portant modification

1. du Code du travail ;

2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et

abrogeant

3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 14 décembre 2017 et celle du Conseil d'État du 15 décembre 2017 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

*Avons ordonné et ordonnons :*

### Art. 1<sup>er</sup>.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1° À l'article L.233-16 alinéa 1<sup>er</sup> les points 1 à 4 sont modifiés comme suit :

- « 1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;  
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;  
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;  
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;

»

2° À l'article L.233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, les points 6. et 7. sont modifiés comme suit :

- « 6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;  
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

»

3° À l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

- « 8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur,

»

4° À l'article L.233-16, alinéa 2, la définition d' « enfant » est ajoutée après celle de « partenaire » :

- « « enfant » : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

»

5° À l'article L.233-16, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit :

- « À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.

»



« 6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants :

« Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. »

»

7° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante :

«

#### Section 7. - Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50.

Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

Art. L.234-51.

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

Art. L.234-52.

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

Art. L.234-53.

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L.234-54.

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

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L.234-55.

Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

»

8° À l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

«

(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 douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

»

9° À l'article L.331-2, alinéa 1<sup>er</sup>, le point 3 est modifié comme suit :

«

3. « femme allaitante » désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical

envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés. »

10° À l'article L.331-2 les alinéas 2 et 3 sont abrogés.

11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante :

« La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement. »

#### **Art. 2.** Disposition transitoire

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

#### **Art. 3.** Disposition abrogatoire

La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée.

#### **Art. 4.**

Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est supprimé.

#### **Art. 5.** Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Nicolas Schmit**

Palais de Luxembourg, le 15 décembre 2017.  
**Henri**

*Le Ministre de la Famille  
et à la Grande Région,*  
**Corinne Cahen**

---

Doc. parl. 7060 ; sess. ord. 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

---

