



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Proposition de loi 7434

Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Date de dépôt : 25-04-2019

Date de l'avis du Conseil d'État : 11-12-2019

Auteur(s) : Monsieur Marc Spautz, Député

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
25-04-2019	Déposé	7434/00	<u>3</u>
11-12-2019	Avis du Conseil d'État (10.12.2019)	7434/01	<u>27</u>
11-03-2021	Retrait du rôle des affaires de la Chambre des Députés Dépêche de Madame Martine Hansen et de Monsieur Marc Spautz au Président de la Chambre des Députés (11.3.2021)	7434/02, 7437/02	<u>44</u>
26-01-2021	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (07) de la reunion du 26 janvier 2021	07	<u>47</u>
20-01-2021	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (06) de la reunion du 20 janvier 2021	06	<u>55</u>
12-01-2021	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal (05) de la reunion du 12 janvier 2021	05	<u>61</u>

7434/00

N° 7434

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

PROPOSITION DE LOI

portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

*Dépôt: (Monsieur Marc Spautz) et transmission
à la Conférence des Présidents (25.4.2019)*

*Déclaration de recevabilité et transmission au Gouvernement
(7.5.2019)*

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Exposé des motifs	1
2) Texte de la proposition de loi	3
3) Commentaire des articles	20

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le congé parental fut introduit au Luxembourg par la loi du 12 février 1999 et avait e.a. comme objet de permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et privée. Le congé parental fut et est encore de nos jours un réel succès. En 2016, le gouvernement Bettel 1 a réformé le congé parental en le rendant notamment plus flexible et en le revalorisant répondant ainsi aux attentes des jeunes générations de parents et plus particulièrement des pères qui sont de plus en plus nombreux à vouloir passer du temps avec leurs enfants.

Lors de la législature précédente, le CSV avait déjà attiré l'attention sur le fait, que si le gouvernement Bettel 1 allait assurément dans la bonne direction en offrant plus de souplesse aux parents, l'effort de flexibilisation aurait pu être plus ambitieux en mettant en place un système qui réponde davantage aux besoins et attentes très différents de chaque famille, de chaque parent.

L'auteur du texte sous référence entend boucler la boucle en allant plus loin que la réforme de 2016 en termes de flexibilisation, qui est restée en deçà des attentes qu'elle a pu susciter.

La présente proposition de loi entend

- d'une part, rendre le congé parental plus flexible en concevant le cadre juridique, mais en laissant aux parties concernées le soin de déterminer la mise en oeuvre du congé parental. L'auteur du présent texte estime que le législateur ne devrait pas fixer un cadre rigide en prévoyant les différents modèles de congés parentaux pouvant être pris, mais qu'il devrait, au contraire, permettre aux parties de se mettre d'accord et de mettre en oeuvre le congé parental qui réponde au mieux à leurs attentes et plus particulièrement à celle des parents.

Il est ainsi prévu de fixer une durée maximale de jours à prendre par chaque parent au titre du congé parental, à savoir six mois en cas d'occupation à temps plein ou de douze mois en cas de travail à mi-temps voire un nombre de jours au prorata de la durée du travail effective, si celle-ci est inférieure à la moitié de la durée de travail normale maximale.

Le bénéficiaire peut prendre son congé parental en bloc ou le fractionner avec réduction de la durée du temps de travail avec l'accord de son employeur.

La présente proposition favorise ainsi la recherche d'un accord entre les parties concernées. Toutefois, en cas de désaccord, le congé parental devra être pris en bloc.

Dans le même esprit de flexibilisation, le texte sous référence ne prévoit plus que le « *premier congé parental* » doit être pris tout de suite après le congé de maternité ou du congé d'accueil. Il se trouve que certains parents ne peuvent ou ne veulent pas prendre un congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil, et ce pour diverses raisons. Or, ces personnes perdent de nos jours le droit au premier congé parental si elles ne le prennent pas à la suite de l'un des deux autres congés précités. Si on souhaite réellement prendre en compte les besoins des familles, il est primordial de leur laisser toute latitude et de les laisser seules déterminer le moment approprié au cours duquel elles souhaitent prendre leur congé parental. La proposition de loi ne se réfère d'ailleurs plus aux notions actuelles de « *premier congé parental* » et de « *deuxième congé parental* », mais préfère renvoyer aux notions de « *congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil* » et « *congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil* ».

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental pris à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil, dès lors qu'il est pris en bloc. L'employeur est également tenu en principe d'accorder le congé parental non consécutif à l'un de ces deux autres congés. Il peut cependant en demander le report dans un certain nombre de cas.

L'organisation de la vie de famille est une affaire privée qui concerne les familles, et uniquement elles. Si un parent souhaite cumuler les congés parentaux, il ne devrait pas y avoir de freins législatifs. Il est ainsi proposé de rendre le congé parental transférable entre parents.

Le congé parental peut également être pris jusqu'aux 12 ans des enfants concernés. Tous les enfants ne sont pas les mêmes, certains réclament une présence et une attention de la part des parents plus accrues à d'autres moments que la naissance comme p.ex. au moment de la rentrée scolaire à l'âge de six ans. D'autres peuvent développer une maladie assez handicapante, sans pour autant que celle-ci soit à considérer comme « grave », comme p.ex. le diabète, mais qui nécessite un suivi plus constant.

De l'accord des parties, le congé parental peut être modifié voire interrompu de manière anticipée. En cas d'interruption, le parent perd le bénéfice du reste du congé parental. Par contre, les indemnités déjà versées ne donnent plus lieu à restitution intégrale.

- d'autre part, étendre l'exercice du congé parental aux grands-parents. Le programme électoral du CSV de 2013 prévoyait déjà un « congé pour les grands-parents ». Il ne s'agit pas de leur accorder un droit autonome. Par contre, ils doivent pouvoir se substituer à l'un ou aux parent(s) quant à l'exercice de son/leur droit au congé parental, si ceux-ci y consentent. Le congé parental est ainsi non seulement transférable d'un parent à l'autre, mais également aux grands-parents qui peuvent ainsi épauler leurs enfants de manière plus systématique en s'occupant plus activement de leurs petits-enfants lorsque les parents ne sont pas en mesure d'exercer leur droit au congé parental. La possibilité pour les parents de transférer leurs droits au congé parental aux grands-parents permet aussi de renforcer le lien intergénérationnel. In fine, une telle possibilité rend la transition vers la retraite plus douce.

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

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

1° L'article L. 234-43 est modifié comme suit :

« Art. L. 234-43 (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de **douze** ans aux conditions et dans les limites de la présente loi.

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

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1er, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1er, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental ;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ;
- **s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental.**

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par l'Office national d'inclusion sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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

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

2° L'article L.234-44 est modifié comme suit :

« Art. L. 234-44. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande à un congé parental **par enfant correspondant à :**

- **six mois s'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale à la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective ;**
- **douze mois s'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur **au moins** d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale **ou supérieure à la moitié** de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental **fractionné avec réduction de la durée de travail. Dans le cas d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective, l'activité professionnelle doit être réduite de la**

moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe (5) ci-dessous.

En cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective a droit à un congé parental de six mois à prendre en bloc.

(4) En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions des paragraphes (1) et (2) du présent article.

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

Pour l'application des paragraphes précédents est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail telle qu'exigée par le paragraphe (1) n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental pris en bloc.

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental fractionnées avec réduction de la durée de travail, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non. Des modifications éventuelles et dûment justifiées sont possibles. Elles sont soumises à l'approbation par le parent et par l'employeur. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

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

Dans le cadre de cet entretien l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent doit prendre le congé parental en bloc. »

3° L'article L. 234-45 est modifié comme suit :

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

~~Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.~~

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

~~Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental~~

~~et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.~~

~~(2) (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental consécutivement au congé de maternité doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.~~

~~(3) (2) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et pris en bloc. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47. »~~

4° L'article L.234-46 est modifié comme suit :

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

Le début du congé parental doit se situer avant la date du **douzième** anniversaire de l'enfant.

(2) Au cas où le congé parental n'est pas exercé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent bénéficiaire doit notifier, quant à lui, sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception quatre mois avant le début du congé parental.

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental **non consécutif au congé de maternité ou du congé d'accueil** et à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 3 de l'article L. 234-47.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L.234-47 est modifié comme suit :

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

Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents peut être transféré à l'autre parent. Le parent, qui souhaite transférer son congé parental en tout ou en partie à l'autre parent, doit informer au préalable la Caisse pour l'avenir des enfants par lettre recommandée.

(2) Le parent salarié peut également transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénon-

ciation ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. II Le Code de la Sécurité sociale est modifié comme suit :

1° L'article 306 est modifié comme suit :

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

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

- a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1er, alinéa 1, sous 4), 5) ou 10);
- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne

dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, en cas de congé parental fractionné;

e) ~~qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. – qu'il s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental.~~

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

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

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

2° L'article 307 est modifié comme suit :

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

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~Et a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou~~

~~b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.~~

(9) Le congé parental peut être interrompu de manière anticipée de l'accord du salarié bénéficiaire et de l'employeur. Les indemnités déjà versées restent acquises au salarié. Celui-ci perd cependant le bénéfice du congé parental restant, sauf si l'interruption est due à un changement d'employeur pendant le congé parental.

~~Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.~~

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

2° L'article 308 est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. **Ils doivent informer préalablement la Caisse de toute interruption du congé parental à leur demande conformément au paragraphe (9) de l'art. 307.** Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

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

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

Les **articles 29bis à 29sexies** sont modifiés comme suit :

« **Art. 29bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de **douze** ans aux conditions et dans les limites de la présente loi.

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

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

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par l'Office national d'inclusion sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération à titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

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

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental **par enfant correspondant à :**

- **six mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète ;**
- **douze mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale d'une tâche complète.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur au moins d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à la moitié de la durée normale maximale d'une tâche complète peut, en accord avec le ministre du ressort, prendre un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail. Dans le cas d'un titre d'engagement à raison d'une tâche égale ou supérieure à la moitié d'une tâche complète, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe (4) ci-dessous.

En cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc.

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

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

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

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

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

Pour l'application des paragraphes **précédents** est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental **pris en bloc**, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues **au paragraphe (1)** ne sont plus remplies.

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

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

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

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

(8) Pour les formes de congé parental **fractionnées avec réduction de la durée de travail**, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un

commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté **et précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non**. Des modifications éventuelles **et dûment justifiées**, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, **sont possibles**.

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

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.

Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent **doit prendre son congé parental en bloc**.

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

~~Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.~~

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

~~Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.~~

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

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

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

~~Le début du congé parental doit se situer avant la date du **douzième** anniversaire de l'enfant.~~

(2) ~~Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental. Au cas où le congé parental n'est pas exercé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent bénéficiaire doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.~~

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder **le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil** s'il est pris à **plein temps** et en bloc. **Il peut refuser le congé si**

la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Le ministre du ressort peut exceptionnellement requérir le report du congé parental **non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil** à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le congé parental, qui n'est pas pris par l'un des parents, **peut être transféré** à l'autre parent.

(2) Le parent bénéficiaire peut également transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux mêmes conditions et obligations que le parent salarié telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 30bis. (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de **douze** ans aux conditions et dans les limites de la présente loi.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il :

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

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

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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

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

- **Six mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète ;**
- **Douze mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale d'une tâche complète.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur au moins d'un titre d'engagement dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestres et échevins, un congé parental fractionné avec réduction de la durée de la tâche. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 4 ci-dessous.

En cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc.

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

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

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

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

(4) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question. Pour l'application des paragraphes **précédents** est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental **pris en bloc** conformément au paragraphe 1^{er}; si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 **au paragraphe (1)** ne sont plus remplies.

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

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental **fractionnées avec réduction de la durée de travail** prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestres et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et **précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non**. Des modifications éventuelles et **dûment justifiées**, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestres et échevins, ~~ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier~~ **sont possibles**.

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

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

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

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

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

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental.

A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

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

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

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

Le début de ce congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du **deuxième** anniversaire de l'enfant.

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

Au cas où le congé parental n'est pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent bénéficiaire doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, quatre mois avant le début du congé parental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas peut être transféré transférable à l'autre parent. Le parent qui transfère en tout ou partie son congé parental à l'autre parent, doit informer au préalable la Caisse pour l'avenir des enfants par lettre recommandée.

(2) Le parent bénéficiaire peut également transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations résultant des dispositions légales et relatives au congé parental.

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

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

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

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

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

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

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

Art. V La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, 29quater, paragraphe 2, et 29quinquies, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles 30quater, paragraphe 2, et 30quinquies, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

Art. VI La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I.

Article L.234-43

1. Au niveau du paragraphe (1) :

Il est précisé que le congé parental peut être pris jusqu'aux 12 ans des enfants concernés. La limite d'âge des enfants pendant lequel le congé parental peut être pris a été relevée, alors que les enfants ne sont pas tous les mêmes et n'ont pas tous les mêmes besoins. En relevant l'âge des enfants, l'auteur de la proposition entend aligner le cadre juridique sur les besoins des familles.

2. Au niveau du paragraphe (1) troisième tiret :

Le bout de phrase « *ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pour cent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois* » est supprimé, alors qu'il se réfère aux modèles de congés parentaux mis en place par la réforme de 2016, modèles qu'il n'y a plus lieu de déterminer via un cadre législatif puisqu'il est prévu de laisser aux parties toute latitude pour s'accorder sur la mise en oeuvre du droit au congé parental.

3. Au niveau du paragraphe (1) quatrième tiret :

L'expression « *élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation* » est remplacée par « *s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental* », alors qu'il est projeté d'étendre le bénéfice du congé parental aux grands-parents si le ou les parents concernés n'exercent pas leur droit au congé parental et qu'ils sont d'accord de le transférer aux grands-parents. En cas de transfert, la condition d'élever le ou les enfants visés dans son foyer ne saurait jouer.

Article L.234-44

(1) Le cadre juridique rigide, qui prévoit les différents modèles de congés parentaux possibles, est remplacé par un cadre souple qui se contente d'accorder aux parents demandeurs un congé parental par enfant correspondant à six mois respectivement à douze mois selon que le salarié travaille à temps plein ou à mi-temps. Cette durée correspond aux six et aux douze mois prévus par la législation actuelle et exprimée en jours.

(2) Le congé parental peut aussi être fractionné avec réduction du temps de travail, dès lors que l'employeur marque son accord. Ce paragraphe s'inspire du paragraphe (2) de l'actuelle législation.

La possibilité de fractionner le congé parental avec réduction de la durée du temps de travail n'est cependant ouverte qu'aux détenteurs d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à la durée maximale normale de travail.

En cas de désaccord, le congé parental doit être pris en bloc.

(3) S'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée est inférieure à la durée normale maximale, le congé parental à temps plein de six mois. Il s'agit ici de la reprise du paragraphe (4) de la législation actuelle qui se réfère à la possibilité pour le bénéficiaire du congé parental de prendre un congé de quatre ou de six mois.

(4) Sous l'emprise de la législation actuelle, les détenteurs de plusieurs contrats de travail ne pouvaient prendre leur congé parental qu'en bloc. Il est prévu d'étendre également à cette catégorie de salariés la possibilité de fractionner avec réduction du temps de travail le congé parental auquel elle a droit.

(5) à (6) Les modifications apportées aux paragraphes référencés n'appellent pas de commentaires. Il s'agit d'adapter le texte de loi aux modifications plus essentielles.

(7) à (8) Ces paragraphes ne sont pas modifiés.

(9) Si le congé parental est fractionné, un plan de congé parental doit être arrêté et soumis pour accord aux parties concernées. Des modifications sont possibles, dès lors qu'elles sont dûment justifiées. Sous l'emprise de l'actuel texte, des modifications sont possibles, mais uniquement s'il s'agit d'aménager les horaires arrêtés ou les mois de calendrier. Dans la mesure où le principe qui guide la présente proposition

de loi est celui que l'intervention du législateur doit être limitée au strict nécessaire, il est proposé de ne pas préciser les hypothèses dans lesquelles des aménagements sont possibles, mais de préciser que les modifications doivent être « *dûment justifiées* ». Cet ajout est censé prévenir tout abus et éviter que le plan de congé parental ne soit remis sans cesse en question pour des bagatelles.

Il a été aussi précisé que le plan de congé parental qui couvre toute la période du congé parental doit aussi préciser si le congé parental est pris en intégralité ou non. Dans la mesure où la proposition de loi sous rubrique entend laisser la maîtrise de l'exécution du congé parental aux parties et que celles-ci notamment les parents, mais aussi l'employeur, ont éventuellement un intérêt à ne pas prendre directement l'intégralité du congé parental, il semble nécessaire de le préciser dans le texte. Un parent peut ainsi p.ex. prendre directement à la suite du congé de maternité un congé parental de deux mois en bloc et ensuite un congé parental à mi-temps pendant deux autres mois et réserver les deux mois restants qui pourront être pris ultérieurement.

Article L.234-45

Cet article concerne le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou du congé d'accueil en cas d'adoption.

Le paragraphe (1) actuel, que le texte sous rubrique supprime, dispose e.a. que l'un des parents doit prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou d'accueil sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental, sauf si le parent vit seul avec son ou ses enfants.

Le dernier alinéa actuel qui prévoit que si les deux parents demandent simultanément le congé parental, les parents doivent se mettre d'accord et indiquer lequel des parents prend le premier congé parental, alors que les dispositions actuelles ne permettent pas aux parents de prendre simultanément le congé parental pour le même enfant.

Or, dans la mesure, où il appartient aux parents de décider comment ils souhaitent organiser leur vie familiale, ils ne sont plus tenus de prendre un congé parental à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil s'ils ne veulent pas le droit au congé parental. Les parents peuvent, dans le même esprit, décider de prendre les deux congés parentaux pour le même enfant simultanément. Le législateur n'a pas à décider à leur place, et doit dès lors leur assurer toute latitude nécessaire.

Le paragraphe(1) nouveau est repris du paragraphe (2) et concerne la notification de la demande pour bénéficier du congé parental. Il n'appelle pas d'observation particulière.

Le paragraphe (2) nouveau, qui est aussi repris du paragraphe (3) actuel, précise que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, dès lors qu'il est pris en bloc. Ce paragraphe n'appelle pas d'autre observation particulière.

Article L.234-46

(1) Il est proposé de supprimer le premier alinéa du paragraphe (1) actuel qui dispose que le premier congé parental doit être pris jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant voire endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si le congé d'accueil n'a pas été pris, à compter de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Dans la mesure où l'âge est porté à douze ans, et dans la mesure où il s'agit de mettre en place un cadre souple permettant aux familles de s'organiser au mieux, il est uniquement prévu de retenir du paragraphe (1) actuel le deuxième alinéa et de le modifier en tenant compte des lignes directrices du texte sous rubrique.

(2) Ce paragraphe concerne la notification du congé parental lorsque ce dernier n'est pas exercé consécutivement au congé de maternité ou d'accueil. Il se base sur le texte du paragraphe(2) actuel et a été modifié en tenant compte des modifications proposées par le texte sous rubrique.

Le paragraphe (2) reprend aussi les dispositions du paragraphe (3) actuel. Il semble plus logique de regrouper toutes les dispositions relatives au report ,par l'employeur sous un seul paragraphe.

A l'alinéa 3, l'adverbe « *exceptionnellement* » relatif au report du congé parental non consécutif au congé de maternité ou du congé d'accueil est supprimée. Dans la mesure où l'alinéa (4) inchangé précise pour quelles raisons et dans quelles conditions ce report peut être sollicité de la part de l'employeur, et qu'il s'agit par essence de situations extraordinaires, l'ajout de l'adverbe est superflète. Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir demander dans certaines situations, et sans qu'il s'agisse d'une exception, le report du congé parental dès lors qu'il n'est pas pris à la suite du congé de maternité ou d'accueil.

(3) Ce paragraphe vise les situations dans lesquelles aucun report n'est possible. Il s'agit du paragraphe (4) actuel. Il n'appelle aucune observation particulière.

Article L.234-47

Le paragraphe (1) actuel prévoit que le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le même enfant. Or, dans la mesure où la proposition de loi sous rubrique entend accorder aux parents la possibilité de transférer leur droit au congé parental soit à l'autre parent qui peut ainsi exercer son propre droit au congé parental que celui de l'autre parent, soit aux grands-parents, il est proposé de supprimer le premier paragraphe actuel.

Les paragraphes (1) et (2) innovent en ce qu'ils prévoient que le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents est transférable à l'autre parent voire que le parent salarié peut transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.

Les paragraphes (3) à (14) n'appellent pas d'observations particulières.

Article L.234-48

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Article II

Cet article vient modifier le Code de la sécurité sociale.

Article 306

Le point c) du paragraphe (2) est modifié en ce sens que l'expression « *élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation* » est remplacée par « *s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental* ».

Article 307

Le paragraphe (8) est modifié de telle sorte que les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution en cas de violation des dispositions légales. Toutefois, la restitution n'est pas donnée en cas de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent ni en cas d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire. Ce cadre est trop restrictif et ne tient pas compte des situations diverses que les parents peuvent rencontrer et qui peuvent justifier tant la résiliation du contrat de travail pendant le congé parental que l'interruption du congé parental.

Le paragraphe (9) prévoit au contraire que le congé parental peut être interrompu de manière anticipée de l'accord du salarié bénéficiaire et de l'employeur. Les indemnités déjà versées restent acquises au salarié. Celui-ci perd cependant le bénéfice du congé parental restant sauf si l'interruption est due à un changement d'employeur pendant le congé parental.

Article 309

Dans la mesure où les parties peuvent apporter des modifications à l'exécution du droit au congé parental, il est proposé de supprimer au paragraphe (4) l'alinéa 2 comme suit : « A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif, et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Article III

Cet article vient modifier loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat afin d'y insérer les adaptations proposées au niveau du congé parental.

Article IV

Cet article vient adapter quant à lui la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Article V.

Entrée en vigueur.

M. SPAUTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7434/01

N° 7434¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROPOSITION DE LOI

portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(10.12.2019)

Par dépêche du 7 mai 2019, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'Etat la proposition de loi sous rubrique, déposée le 25 avril 2019 par le député Marc Spautz et déclarée recevable par la Chambre des députés en date du 7 mai 2019.

Au texte de la proposition de loi étaient joints un exposé des motifs et un commentaire des articles.

Une fiche financière, telle que prévue à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, et qui est requise chaque fois que la proposition de loi est susceptible de grever le budget de l'Etat, fait défaut.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

L'auteur de la proposition de loi sous examen vise, selon l'exposé des motifs, d'un côté, à modifier les dispositions encadrant la prise du congé parental en vue de garantir une plus grande flexibilité au niveau de l'organisation temporelle, ceci entre autres en disposant que le congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de douze ans de l'enfant concerné et, d'un autre côté, à permettre, sous certaines conditions, le transfert du droit au congé parental aux grands-parents.

Le Conseil d'Etat note que certaines des modifications proposées sont directement intégrées dans les textes de loi qu'il s'agit de modifier, sans que celles-ci se distinguent typographiquement des dispositions actuellement en vigueur, tandis que d'autres passages de texte ne constituant pas des modifications sont indiqués comme telles. Un tel procédé empêche le lecteur de connaître avec certitude les modifications que l'auteur de la proposition de loi sous examen entend apporter aux textes de loi à modifier.

Le Conseil d'Etat tient à relever que le présent avis ne porte que sur les modifications effectives que l'auteur de la proposition de loi sous examen apporte aux textes de loi qu'il s'agit de modifier, et ne porte donc pas sur les passages de texte actuellement en vigueur qui ne sont aucunement modifiés.

Finalement, le Conseil d'Etat tient à signaler qu'il existe un certain nombre d'incohérences entre les différents dispositifs des articles I^{er}, III et IV, tels que proposés par l'auteur. Le Conseil d'Etat part de l'hypothèse que ces incohérences constituent de simples erreurs matérielles liées à une reprise du texte actuellement en vigueur à certains endroits des différents dispositifs proposés. Le Conseil d'Etat y reviendra dans le cadre de l'examen des articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o – article L. 234-43

Au paragraphe 1^{er}, troisième tiret, la partie de phrase « ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pour cent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois » est supprimée par l'auteur aux motifs que celle-ci se réfère « aux modèles de congés parentaux mis en place par la réforme de 2016, modèles qu'il n'y a plus lieu de déterminer via un cadre législatif puisqu'il est prévu de laisser aux parties toute latitude pour s'accorder sur la mise en œuvre du droit au congé parental ». Or, dans la mesure où l'auteur prévoit d'autres modèles de congé parental fractionné, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour des raisons de sécurité juridique, de remplacer les conditions d'éligibilité actuellement reprises au troisième tiret par les termes « ou continue à travailler dans le cadre d'un congé parental fractionné visé à l'article L. 234-44, paragraphe 2 ».

Concernant le dernier tiret du paragraphe 1^{er}, le Conseil d'État se demande ce que signifie l'expression « s'occupe de l'éducation ». Est-ce qu'il suffit que le parent « s'occupe » de prévoir l'éducation de son enfant, c'est-à-dire qu'il fasse en sorte que son enfant soit éduqué, ou faut-il plutôt qu'il s'adonne lui-même à l'éducation de l'enfant ? Le libellé actuellement en vigueur prévoit que le parent « élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental », expression qui a le mérite d'être plus claire en ce qui concerne l'éducation des enfants par les parents pendant le congé parental. Le Conseil d'État demande dès lors de garder le libellé actuellement en vigueur.

Point 2^o – article L. 234-44

L'auteur de la proposition de loi sous examen prétend que le paragraphe 1^{er} a pour objectif de remplacer « [l]e cadre juridique rigide, qui prévoit les différents modèles de congés parentaux possibles par un cadre souple qui se contente d'accorder aux parents demandeurs un congé parental par enfant correspondant à six mois respectivement à douze mois selon que le salarié travaille à temps plein ou à mi-temps. Cette durée correspond aux six et aux douze mois prévus par la législation actuelle et exprimée en jours. » Or, en supprimant le droit pour le salarié de prendre un congé parental de quatre mois à plein temps ou la possibilité de demander un congé parental de huit mois à temps partiel, le régime proposé ne semble, à première vue, pas être plus souple que l'ancien régime. En effet, pour certains parents un congé parental de quatre ou de huit mois pourrait s'avérer plus favorable qu'un congé parental de six ou de douze mois.

Si le premier tiret semble se référer au congé parental à plein temps, c'est-à-dire celui auquel a droit le parent qui désire arrêter son travail pour une durée de six mois à condition que sa durée de travail ait été égale à la « durée maximale normale de travail », le deuxième tiret du paragraphe 1^{er} semble se référer au congé parental à temps partiel, c'est-à-dire celui auquel peut prétendre le parent qui a travaillé au moins pour une durée égale ou supérieure à la moitié de la « durée maximale normale de travail », pour une durée de douze mois, sans pour autant dire si pendant les douze mois le salarié continue à travailler en réduisant son temps de travail de moitié ou s'il arrête complètement son travail et se voit quand même accorder les douze mois. Telle que proposée par l'auteur, la disposition peut donc être comprise comme accordant un congé parental de six mois uniquement au parent ayant travaillé à plein temps et non au parent ayant travaillé à temps partiel, alors que le deuxième tiret semble vouloir dire que tout parent ayant travaillé au moins 50 pour cent a droit à douze mois de congé parental. D'après cette lecture, le libellé proposé renferme une contradiction manifeste, étant donné que le premier tiret n'accorde que six mois pour les parents travaillant à plein temps tandis que le deuxième tiret accorde douze mois de congé parental pour ces mêmes parents, sans parler de l'avantage manifeste accordé aux parents travaillant à temps partiel qui se voient attribuer d'office douze mois de congé parental en vertu du deuxième tiret. Cette lecture ne peut donc pas être correcte dans la mesure où le Conseil d'État suppose que l'auteur ne voulait pas insérer une différence de traitement entre les parents travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Le libellé, tel que proposé, est néanmoins incompréhensible, voire contradictoire, de sorte qu'au vu du principe de la sécurité juridique, le Conseil d'État doit s'opposer formellement aux dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-44 du Code du travail, dans sa teneur proposée.

Se pose encore la question de savoir quels sont les droits au congé parental réservés pour les parents dont la durée de travail n'atteint pas les 50 pour cent de la « durée maximale normale de travail ». L'auteur semble vouloir combler cette lacune au paragraphe 3 de l'article sous avis.

Par ailleurs, en ce qui concerne la notion de « durée maximale normale de travail », le Conseil d'État renvoie à son avis du 5 juillet 2016 portant sur le projet de loi n° 6935¹ dans lequel il avait exposé ce qui suit : « Le Conseil d'État constate que le texte sous avis fait référence à la “ durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective ”, alors que les termes généralement utilisés dans le Code du travail sont “ la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective ” [...]. », cette dernière expression ayant finalement été retenue par le législateur. L'auteur n'a pas expliqué les raisons qui l'ont amené à se départir de cette terminologie. Pour des raisons de cohérence de texte, le Conseil d'État propose de retenir la formulation en vigueur.

Le paragraphe 2 prévoit que chaque parent bénéficiaire doit être détenteur d'« au moins [un] contrat de travail ». Dans la mesure où l'obligation consiste en la détention d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale de travail, il n'est pas nécessaire de préciser que le parent bénéficiaire doit détenir « au moins » un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale de travail. La disposition joue dès que cette condition est remplie, donc également si le parent détient plusieurs contrats de travail pourvu qu'un de ces contrats réponde à cette condition. Cette compréhension coïncide avec le commentaire portant sur le paragraphe 2 selon lequel « la possibilité de fractionner le congé parental avec réduction de la durée du temps de travail n'est cependant ouverte qu'aux détenteurs d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à la durée maximale normale de travail ». S'y ajoute que le paragraphe 4, déterminant les règles applicables en cas de pluralité de contrats de travail, renvoie au paragraphe 2. Les termes « au moins » sont dès lors à supprimer pour être superfétatoires.

Finalement, en procédant à une analyse combinée des dispositions des paragraphes 1^{er} et 2, plusieurs questions se posent. Les six et douze mois de congé parental prévus au paragraphe 1^{er} sont-ils à prendre en bloc ou peuvent-ils également être fractionnés ? Par ailleurs, le paragraphe 2 ne fixe aucune limite dans le temps pour les congés parentaux pris sous forme fractionnée. Ainsi, en dehors de tout cadre légal, la période pendant laquelle le congé parental fractionné est exercé est-elle à déterminer par les seules parties au contrat de travail ? À cet égard, le Conseil d'État signale que l'article L. 234-44, paragraphe 2, tel qu'actuellement en vigueur, fixe des limites dans le temps en prévoyant ce qui suit : « Un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pour cent par semaine pendant une période de vingt mois ; 2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois. » L'absence de tout cadre légal implique que le congé parental fractionné peut être pris jusqu'à l'âge de douze ans de l'enfant correspondant à l'âge maximal de l'enfant pour lequel le parent bénéficie d'un droit au congé parental. Les cas dans lesquels l'employeur se prononcera en faveur d'une forme de congé parental fractionné allant au-delà des formes prévues par la législation actuelle pourraient dès lors se révéler rares. Il est même fortement probable que l'employeur refusera toute forme de congé parental fractionné, de sorte que le régime du congé parental fractionné prévu par la proposition de loi sous examen sera en fin de compte moins favorable que le régime actuel.

Le paragraphe 3 prévoit que : « Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective a droit à un congé parental de six mois à prendre en bloc. » Cette disposition semble combler la lacune constatée lors de l'analyse des paragraphes 1^{er} et 2 qui ne concernent que le parent dont la durée de travail est au moins égale à la moitié de la « durée maximale normale de travail ».

En ce qui concerne le paragraphe 4, le Conseil d'État s'interroge sur la façon dont les parents ayant plusieurs contrats de travail peuvent se voir attribuer un congé parental conformément aux dispositions des paragraphes 1^{er} et 2. Faut-il d'abord faire la somme des durées de travail respectives des différents

¹ Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale ; 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ; 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (doc. parl. n° 6935⁶).

contrats de travail pour savoir si le parent peut se voir attribuer les droits résultant de l'un de ces paragraphes ? Dans l'affirmative, il faut le préciser dans le texte en projet.

La lecture combinée des paragraphes 3 et 4 soulève la question suivante : est-ce que le paragraphe 3 concerne éventuellement seulement les parents qui ne possèdent qu'un seul contrat de travail dont la durée est inférieure à la moitié de la durée de travail normale ? Dans l'affirmative, il faut l'énoncer clairement pour éviter une contradiction entre les paragraphes 3 et 4.

Par ailleurs, si le paragraphe 3 s'applique non seulement au parent ayant un seul contrat de travail dont la durée de travail est inférieure à la moitié d'une tâche normale mais également au parent ayant plusieurs contrats de travail dont la somme des durées respectives de ces contrats est inférieure à la moitié d'une tâche normale, le paragraphe 4 se référant à la situation d'un parent ayant plusieurs contrats de travail doit également se référer au paragraphe 3, pour écrire « des paragraphes 1^{er}, 2 et 3 ».

Pour des raisons de sécurité juridique, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au libellé des paragraphes 3 et 4.

En ce qui concerne le paragraphe 9, alinéa 1^{er}, le Conseil d'État avait proposé dans son avis du 5 juillet 2016 sur le projet de loi n° 6935 précité, « d'ajouter à la fin de la première phrase du paragraphe sous avis entre les mots “ quatre semaines ” et “ de la demande du parent ”, les termes “ à dater de ”, et ce, dans un souci de clarté ». Le Conseil d'État a été suivi dans son avis par le législateur et demande dès lors que soient ajoutés les termes « à dater de ».

Le même paragraphe 9, alinéa 1^{er}, prévoit qu'un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est signé d'un commun accord entre parties et que « [l']accord donné par l'employeur et le parent s'étend sur toute la période du congé et précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non ». Dans le commentaire portant sur le paragraphe 9, l'auteur de la proposition de loi expose qu'il se peut que « les parents, mais aussi l'employeur, ont éventuellement un intérêt à ne pas prendre directement l'intégralité du congé parental » et que dès lors « il semble nécessaire de le préciser dans le texte ». Or, dans la mesure où le paragraphe sous examen prévoit que les « périodes » de congé parental effectives sont déterminées par un plan de congé parental, toutes les périodes du congé parental fractionné doivent être déterminées dès la demande portant sur le premier congé parental fractionné. La question de savoir si le congé parental est pris dans son intégralité porte dès lors sur l'intention du bénéficiaire de prendre tout le congé parental auquel il a droit et non pas sur l'intention de celui-ci de reporter une partie de son congé parental. Partant, le Conseil d'État recommande de reformuler le libellé du paragraphe sous revue.

Dans l'avis précité du 5 juillet 2016, le Conseil d'État avait encore formulé l'observation suivante concernant l'intervention de la Caisse pour l'avenir des enfants : « Ensuite, le texte sous avis ajoute que le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants. Il n'est pas spécifié dans le texte sous quelle forme la Caisse pour l'avenir des enfants devra intervenir. Il n'est pas indiqué non plus si la Caisse pour l'avenir des enfants doit accepter le plan lui soumis ou si elle peut le refuser. Et, dans cette dernière hypothèse, le projet de loi reste muet quant aux recours possibles. Devant les lourdeurs administratives qu'une intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants entraîne et en l'absence de justifications imposant une telle approbation, le Conseil d'État propose d'en faire abstraction, et de prévoir que le plan de congé parental ne deviendra effectif qu'après la notification qui en aura été faite à la Caisse nationale pour l'avenir des enfants par lettre recommandée avec accusé de réception par les soins de l'employeur. Cette procédure serait au demeurant plus conforme à l'article 308 du Code de la sécurité sociale faisant l'objet d'une modification par le projet de loi sous examen, et qui n'envisage dans aucune de ses dispositions une approbation du plan de congé parental. » Le Conseil d'État relève qu'il a été suivi dans son avis par le législateur. Par ailleurs, en ce qui concerne l'absence d'intervention de la Caisse pour l'avenir des enfants, le Conseil d'État signale que l'article 308 du Code de la sécurité sociale, dans sa teneur proposée, n'exige pas non plus que la Caisse pour l'avenir des enfants doit approuver le plan de congé parental. Le Conseil d'État propose dès lors de supprimer l'article L. 234-44, paragraphe 9, alinéa 1^{er}, dernière phrase.

Pour ce qui concerne le paragraphe 9, dernier alinéa, le Conseil d'État note que l'auteur semble vouloir obliger le parent à prendre son congé parental en bloc au cas où son employeur lui refuserait le congé sous forme fractionnée. Or, le texte en vigueur confère au parent un droit de prendre son congé parental sous forme non fractionnée, sans l'y obliger. Le Conseil d'État propose donc de s'en tenir au libellé actuel en rédigeant *in fine* « le parent a droit au congé parental en bloc ».

Point 3° – article L. 234-45

Cet article a pour objet principal de supprimer l'obligation pour un des parents de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil en cas d'adoption et de supprimer l'interdiction pour les parents de prendre le congé parental simultanément. À cette occasion, la notion de « premier congé parental » est remplacée par celle de « congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil » et la notion de « deuxième congé parental », par « congé parental pris non consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil ».

En ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, deuxième phrase, le Conseil d'État propose, dans un souci de clarté, d'insérer les termes « consécutivement au congé d'accueil » après ceux de « congé parental ».

Pour ce qui est du paragraphe 2, il est renvoyé aux observations formulées à l'endroit des articles 29^{quater} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et 30^{quater} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux portant sur les incohérences entre ces trois articles en ce qui concerne la forme que le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil doit prendre pour que celui-ci ne puisse être refusé respectivement par l'employeur, le ministre du ressort ou le collège des bourgmestre et échevins.

Point 4° – article L. 234-46

Conformément à la suppression de l'obligation de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, l'article L. 234-46 détermine les conditions dans lesquelles le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil peut être pris.

En ce qui concerne le paragraphe 2, alinéa 2, il est renvoyé aux observations formulées à l'endroit des articles 29^{quinquies} de la loi précitée du 16 avril 1979 et 30^{quinquies} de la loi précitée du 24 décembre 1985 portant sur les incohérences entre ces trois articles en ce qui concerne la forme que le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil doit prendre pour que celui-ci ne puisse être refusé respectivement par l'employeur, le ministre du ressort ou le collège des bourgmestre et échevins.

Par ailleurs, au même paragraphe 2, alinéa 2, le Conseil d'État relève que le renvoi au paragraphe 3 de l'article L. 234-47 est erroné et qu'il y a lieu de se référer au paragraphe 4 du même article.

Point 5° – article L. 234-47

L'article L. 234-47 dans sa teneur proposée vise à autoriser le transfert du congé parental non pris par un des parents à l'autre parent ou à l'un des grands-parents.

En ce qui concerne le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le Conseil d'État demande de reformuler le libellé actuellement en vigueur au lieu de supprimer l'alinéa en question. En effet, la proposition de loi ne remet pas en cause le principe selon lequel le même parent ne peut pas exercer deux fois son droit au congé parental pour le même enfant. Partant, le Conseil d'État demande de reformuler l'alinéa 1^{er} comme suit :

« Le même parent ne peut pas exercer deux fois son droit au congé parental pour le même enfant. »

Concernant le « transfert » proprement dit du droit au congé parental, le Conseil d'État estime que le mécanisme proposé n'est pas suffisamment encadré.

En effet, d'un côté le dispositif, tel que proposé, ne prévoit pas les modalités de communication relatives au « transfert ». Étant donné que selon la proposition de loi sous avis le congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de douze ans de l'enfant concerné, ne faudrait-il pas prévoir une information préalable à l'attention de l'employeur du parent qui renonce à son droit ? Comment et à qui faut-il notifier cette renonciation ? Comment l'employeur qui est confronté à une demande de congé parental « transféré » est-il mis au courant du fait qu'il s'agit d'un droit « transféré » ?

D'un autre côté, le transfert soulève des interrogations concernant les droits et obligations de l'employeur du salarié qui désire prendre le congé parental « transféré ». Quels sont les droits et obligations de l'employeur du salarié qui se voit « transférer » le droit au congé parental ? Le droit « transféré » est-il soumis aux mêmes conditions que le droit d'origine, telles que prévues aux articles L. 234-43 à L. 234-46 du Code du travail ? L'employeur du salarié qui se voit « transférer » le congé parental est-il également obligé d'accorder le congé parental pris sous une forme particulière ? Aux yeux du Conseil

d'État, le mécanisme de « transfert » du droit au congé parental au parent ou grand-parent, tel que proposé, implique que le droit « transféré » se substitue au droit d'origine de sorte que l'autre parent ou le grand-parent est soumis aux mêmes conditions légales que le parent qui ne veut pas bénéficier de son droit au congé parental, et que l'employeur ne peut donc – tout comme pour le droit d'origine –, pas refuser le congé parental pris sous certaines formes. Ainsi, l'employeur du parent ou grand-parent qui exerce le droit au congé parental auquel un des parents a renoncé doit donc marquer son accord avec le congé parental en dehors des cas où la loi oblige l'employeur à accorder ce congé. Mais que se passe-t-il si l'employeur du parent ou grand-parent souhaitant exercer le droit au congé parental refuse d'accorder celui-ci ? Est-ce que le droit est rétabli dans le chef du parent ayant voulu transférer son droit ? Le Conseil d'État considère qu'il faudrait clairement prévoir dans le texte en projet que la renonciation du parent au droit au congé parental devient caduque au cas où l'employeur du parent ou grand-parent souhaitant exercer le droit au congé parental refuserait d'accorder le congé parental. Au vu de toutes ces interrogations révélatrices d'insécurité juridique, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au dispositif portant sur le transfert, tel que proposé.

Par ailleurs, l'emploi des termes « présente loi » n'est pas approprié dans la mesure où est visé un code. Partant, le Conseil d'État demande de remplacer ces termes par ceux de « présent code ».

Le paragraphe 4 fait référence au « premier congé parental ». À cet égard, il convient de rappeler que l'auteur entend supprimer la notion de « premier congé parental » dans le cadre de la modification de l'article L. 234-45. Le Conseil d'État, tout en estimant qu'il s'agit d'une erreur matérielle, demande de supprimer la référence au « premier congé parental ».

En ce qui concerne les incohérences entre l'article sous avis et les articles 29*sexies* de la loi précitée du 16 avril 1979 et 30*sexies* de la loi précitée du 24 décembre 1985, il est renvoyé à l'article III sous avis.

Article II

L'article sous examen vise à modifier les articles 306 et 308 du Code de la sécurité sociale.

Point 1° – article 306

Le Conseil d'État renvoie aux observations formulées à l'endroit de l'article I^{er} en ce qui concerne l'expression « s'occupe de l'éducation ».

Point 2° – article 307

À l'article 307, paragraphe 9, il est prévu que « le congé parental peut être interrompu de manière anticipée de l'accord du salarié bénéficiaire et de l'employeur » et que « les indemnités déjà versées restent acquises au salarié ». Or, dans la mesure où l'indemnité perçue par le salarié pendant le congé parental est mensuellement versée par la Caisse pour l'avenir des enfants et non pas par l'employeur, il faut que l'article sous examen fixe des conditions dans lesquelles le congé parental peut être interrompu et que la Caisse pour l'avenir des enfants soit au moins informée par notification de l'interruption du congé parental.

Point 2° – article 308

Sans observation.

Article III

L'article sous examen entend apporter des modifications aux articles 29*bis* à 29*sexies* de la loi précitée du 16 avril 1979, et ce par analogie aux modifications apportées au Code du travail. Pour le surplus, il est renvoyé aux observations déjà formulées à l'endroit des dispositions faisant l'objet de l'article I^{er}.

Article 29bis

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, troisième tiret, dans sa teneur proposée, la référence à la réduction de la durée de travail à raison de 20 pour cent par semaine ou sur quatre périodes d'un mois pendant une durée maximale de vingt mois n'est pas supprimée et ce contrairement à ce que l'auteur propose à l'endroit de l'article L. 234-43, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, troisième tiret, du Code du travail. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État estime qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il convient de rectifier en supprimant la partie de phrase se référant au congé parental fractionné tel

qu'actuellement en vigueur. Par ailleurs, à l'instar de ce que le Conseil d'État a proposé à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, concernant l'article L. 234-43 du Code du travail, il est proposé d'insérer, au troisième tiret, une partie de phrase destinée à couvrir la situation où un fonctionnaire continue à travailler sous la forme d'un congé parental fractionné.

Article 29quater

Tel qu'il ressort du tableau comparatif ci-dessous, il existe une incohérence entre les articles 29quater, paragraphe 2, L. 234-45, paragraphe 2, du Code du travail, et 30quater, paragraphe 2, de la loi précitée du 24 décembre 1985, en ce qui concerne la forme que le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil doit prendre pour que celui-ci ne puisse être refusé respectivement par le ministre du ressort, l'employeur ou le collège des bourgmestre et échevins. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État estime qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il y a lieu de rectifier en alignant le libellé des articles précités.

<i>Article 29quater, paragraphe 2</i>	<i>Article L. 234-45, paragraphe 2</i>	<i>Article 30quater, paragraphe 2</i>
Le ministre du ressort est tenu d'accorder le congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil à <u>plein temps et pris en bloc</u> . Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.	L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et <u>pris en bloc</u> . Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.	Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le congé parental consécutif au congé de maternité et <u>pris en bloc</u> . Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Article 29quinquies

À l'article 29quinquies, paragraphe 1^{er}, il y a lieu de préciser qu'il s'agit du congé parental « pris non consécutivement » au congé de maternité ou au congé d'accueil.

À la lecture du tableau comparatif ci-après, une incohérence peut être constatée entre les articles 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, L. 234-46, paragraphe 2, alinéa 2, du Code du travail, et 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 1^{er} de la loi précitée du 24 décembre 1985, en ce qui concerne la forme que le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil doit prendre pour que celui-ci ne puisse être refusé respectivement par le ministre du ressort, l'employeur ou le collège des bourgmestre et échevins. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État estime qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il convient de corriger en alignant le libellé des articles précités.

<i>Article 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 1^{er}</i>	<i>Article L. 234-46, paragraphe 2, alinéa 2</i>	<i>Article 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 1^{er}</i>
Le ministre du ressort est tenu d'accorder le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil s'il est pris à <u>plein temps et en bloc</u> . Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.	L'employeur est tenu d'accorder le congé parental non consécutif au congé de maternité ou du congé d'accueil et à <u>plein temps</u> . Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 3 de l'article L. 234-47.	Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil à <u>plein temps et pris en bloc</u> . Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Article 29sexies

Au paragraphe 2, deuxième phrase, le terme « salarié » dans le cadre d'un texte de loi se rapportant aux fonctionnaires de l'État n'est pas approprié.

Une incohérence entre les articles 29sexies, paragraphe 2, deuxième phrase, L. 234-47, paragraphe 2, deuxième phrase, du Code du travail, et 30sexies, paragraphe 2, deuxième phrase, de la loi précitée du 24 décembre 1985, en ce qui concerne les dispositions relatives au congé parental auxquelles sont soumises les grands-parents, peut être observée à la lecture du tableau comparatif ci-dessous. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il y a lieu de rétablir en alignant le libellé des paragraphes précités.

<i>Article 29sexies, paragraphe 2, deuxième phrase</i>	<i>Article L. 234-47, paragraphe 2, deuxième phrase</i>	<i>Article 30sexies, paragraphe 2, deuxième phrase</i>
Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux <u>mêmes conditions et obligations que le parent salarié</u> telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.	Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations telles qu'elles résultent des <u>dispositions de la présente loi.</u>	Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations résultant des dispositions <u>légal</u> es et relatives au congé parental.

En ce qui concerne le paragraphe 4, il peut être constaté à la lecture du tableau comparatif ci-dessous que son libellé se distingue du libellé de l'article L. 234-47, paragraphe 4, du Code du travail. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'une erreur matérielle et demande dès lors d'aligner le libellé des paragraphes précités.

<i>Article 29sexies, paragraphe 4</i>	<i>Article L. 234-47, paragraphe 4</i>
En cas de décès du <u>parent bénéficiaire</u> du congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort.	En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du <u>parent bénéficiaire</u> du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique en cas de <u>décès du parent ou bénéficiaire</u> avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

Il ressort de la lecture de l'article 29sexies que toute référence au « bénéficiaire » du congé parental fait défaut de sorte que les grands-parents en tant que bénéficiaires du congé parental ne sont pas visés. En effet, l'article en question vise uniquement le « parent bénéficiaire ».

Une autre incohérence peut être constatée à la lecture du paragraphe 5. À l'endroit de ce paragraphe, l'exigence que le nouveau congé parental en cas de grossesse pendant le congé parental doit être pris consécutivement à la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité est supprimée. Cette exigence n'est pas supprimée à l'endroit de l'article L. 234-47, paragraphe 6, du Code du travail.

Article IV

L'article sous examen prévoit de modifier les articles 30bis à 30sexies de la loi précitée du 24 décembre 1985. En effet, contrairement à ce qui est indiqué à la phrase liminaire de l'article sous avis, l'article 30septies, abrogé par la loi 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental, n'est pas réintroduit dans le Code du travail.

Il est renvoyé pour le surplus aux observations formulées à l'endroit des dispositions figurant à l'article I^{er}.

Article 30bis

Au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, troisième tiret, dans sa teneur proposée, la référence à la réduction de la durée de travail à raison de 20 pour cent par semaine ou sur quatre périodes d'un mois pendant une durée maximale de vingt mois n'est pas supprimée et ce contrairement à ce que l'auteur propose à l'endroit de l'article L. 234-43, paragraphe 1^{er}, troisième tiret, du Code du travail. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il convient de rectifier en supprimant la partie de phrase se référant au congé parental fractionné tel qu'actuellement en vigueur. Par ailleurs, à l'instar de ce que le Conseil d'État a proposé à l'endroit de l'article I^{er}, point 1^o, concernant l'article L. 234-43 du Code du travail, il est proposé d'insérer, au troisième tiret, une partie de phrase destinée à couvrir la situation où un fonctionnaire continue à travailler sous la forme d'un congé parental fractionné.

Le paragraphe 2, alinéa 2, se réfère à une activité d'insertion professionnelle organisée par le « Service national d'action sociale ». À cet égard, il convient de noter que depuis la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale : « Toute référence au " Service national d'action sociale " s'entend comme référence à l' " Office national d'inclusion sociale " ».²

² Article 50 de la loi modifiée du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale.

Article 30quater

Tel que soulevé à l'endroit de l'article 29quater de la loi précitée du 16 avril 1979, il existe une incohérence entre les articles 30quater, paragraphe 2, 29quater, paragraphe 2, et L. 234-45, paragraphe 2, du Code du travail. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État estime qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il y a lieu de corriger en alignant le libellé des articles précités.

Il ressort du même texte que le congé d'accueil ne serait pas visé, ce qui constitue une nouvelle incohérence. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État demande d'aligner le libellé de l'article 29quater, paragraphe 2, sur celui des articles précités.

Article 30quinquies

Le paragraphe 2, dans sa teneur proposée, emploie le terme « employeur » qui n'est pas approprié étant donné que l'article en question s'applique aux fonctionnaires communaux.

Tel que soulevé à l'endroit de l'article 29quinquies de la loi précitée du 16 avril 1979, une incohérence entre les articles 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, de la loi précitée du 16 avril 1979 et L. 234-46, paragraphe 2, alinéa 2, du Code du travail, peut être observée. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il y a lieu de rétablir en alignant le libellé des articles précités.

Article 30sexies

Tel que soulevé à l'endroit de l'article 29sexies de la loi précitée du 16 avril 1979, il existe une incohérence entre les articles 30sexies, paragraphe 2, deuxième phrase, 29sexies, paragraphe 2, deuxième phrase et L. 234-47, paragraphe 2, deuxième phrase, du Code du travail. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État estime qu'il s'agit d'une erreur matérielle qu'il convient de rectifier en alignant le libellé des articles précités.

En ce qui concerne le paragraphe 4, il peut être constaté à la lecture du tableau comparatif ci-dessous que son libellé se distingue du libellé de l'article L. 234-47, paragraphe 4, du Code du travail. En renvoyant à ses considérations générales, le Conseil d'État considère qu'il s'agit d'une erreur matérielle et demande dès lors d'aligner les paragraphes précités.

<i>Article 30sexies, paragraphe 4</i>	<i>Article L. 234-47, paragraphe 4</i>
En cas de décès du parent bénéficiaire du congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins.	En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique en cas de décès du parent ou bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

Il ressort de la lecture du même paragraphe que toute référence au « bénéficiaire » du congé parental fait défaut de sorte que les grands-parents en tant que bénéficiaires du congé parental ne sont pas visés. En effet, l'article en question vise uniquement le « parent bénéficiaire ».

Une autre incohérence peut être constatée à la lecture du paragraphe 5. À l'endroit de ce paragraphe, l'exigence que le nouveau congé parental en cas de grossesse pendant le congé parental doit être pris consécutivement à la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité est supprimée. Cette exigence n'est pas supprimée à l'endroit de l'article L. 234-47, paragraphe 6, du Code du travail.

Article V

À la lecture de l'alinéa 1^{er}, le Conseil d'État estime que la deuxième phrase est superfétatoire et donc à supprimer, car elle dispose, tout comme la première phrase, que la future loi ne s'applique qu'aux demandes en vue de l'obtention du congé parental introduites après l'entrée en vigueur de la loi en projet.

Par ailleurs, le Conseil d'État signale que les renvois aux articles L. 234-45, paragraphe 2, 29quater, paragraphe 2, et 30quater, paragraphe 2, sont erronés et qu'il convient de se référer à chaque fois au paragraphe 1^{er} des articles visés.

Article VI

Le Conseil d'État ne voit pas l'utilité de déroger aux règles de droit commun en matière de publication prévues à l'article 4 de la loi du 23 décembre 2016 concernant le Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Partant, l'article sous avis est à supprimer.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observation préliminaire

Le Conseil d'État signale qu'il est surfait de remplacer un article ou un paragraphe dans son intégralité, s'il est envisagé de ne modifier qu'un seul mot ou qu'une seule phrase. Ce n'est que si plusieurs mots dans une phrase, voire plusieurs passages de texte à travers un article ou un paragraphe, sont à remplacer ou à ajouter qu'il est indiqué de remplacer cette phrase, cet article ou ce paragraphe dans son ensemble.

Observations générales

En ce qui concerne la structure de la proposition de loi, le Conseil d'État émet les observations suivantes :

Les articles sont numérotés en chiffres arabes. Seul le premier article est assorti d'un exposant (**Art. 1^{er}**). L'indication des articles dans la structuration du dispositif est mise en caractères gras et suivi d'un point. Traditionnellement, le texte de l'article commence dans la même ligne.

S'il y a plusieurs actes qu'il s'agit de modifier et si le nombre des modifications y relatives s'avère trop important, il est indiqué de regrouper les modifications relatives à un même acte sous un chapitre distinct, tout en reprenant chaque modification sous un article particulier.

À l'occasion du remplacement d'articles dans leur intégralité, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

Dans des textes en vigueur, la computation et le déplacement d'articles, de paragraphes, de groupements d'articles ou d'énumérations tout comme les changements de numérotation des différents éléments du dispositif sont absolument à éviter. Ces procédés, dits de « dénumérotation », ont en effet pour conséquence que toutes les références aux anciens numéros ou dispositions concernés deviennent inexactes.

Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État formulera *in fine* une proposition de restructuration de la proposition de loi sous avis.

En ce qui concerne la forme de la proposition de loi sous examen, le Conseil d'État émet les observations suivantes :

Il y a lieu de laisser une espace insécable entre la forme abrégée « L. » et le numéro d'article.

Lorsqu'on se réfère au premier article, paragraphe ou alinéa, ou au premier groupement d'articles, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « 1^{er} ».

Dans le cadre de renvois, l'utilisation d'adjectifs tels que « précédents », de même que l'emploi des tournures « ci-avant », « ci-dessous », « qui précède » ou « qui précèdent » sont à écarter. De tels ajouts à la suite du numéro de l'article ou de tout autre élément du dispositif sont en effet superfétatoires. Si en revanche ces ajouts figurent dans un renvoi sans indication du numéro, l'insertion d'une nouvelle disposition à l'occasion d'une modification ultérieure peut avoir pour conséquence de rendre le renvoi inexact.

Lorsqu'il est renvoyé à un paragraphe dans le corps du dispositif d'un article, il faut omettre les parenthèses entourant le chiffre faisant référence au paragraphe dont il s'agit. À titre d'exemple, il convient donc de renvoyer aux « paragraphes 1^{er} et 2 » et non pas aux « paragraphes (1) et (2) ».

Pour marquer une obligation, il suffit généralement de recourir au seul présent de l'indicatif, qui a, comme tel, valeur impérative, au lieu d'employer le verbe « devoir ».

Le Conseil d'État tient à signaler qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des modifications d'ordre purement matériel qu'il s'agit d'apporter aux textes de loi à modifier. À titre d'exemple, à l'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, premier tiret, il convient de laisser le terme « graves » au pluriel

et à l'article IV (chapitre IV selon le Conseil d'État) le terme « bourgmestre » est à accorder au singulier.

Intitulé

Il n'est pas de mise d'écrire les termes « Proposition de loi » en caractères majuscules.

L'intitulé de la proposition de loi sous avis porte à croire que le texte comporte tant des dispositions autonomes que des dispositions modificatives. Comme la visée de la loi proposée est toutefois entièrement modificative, il y a lieu de reformuler l'intitulé de manière à ce qu'il reflète cette portée.

Pour caractériser l'énumération des actes à modifier, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1°, 2°, 3°...). Chaque acte énuméré est à faire suivre d'un point-virgule.

Le terme « sécurité » s'écrit avec une lettre initiale minuscule pour écrire « Code de la sécurité sociale ». Cette observation vaut également pour le dispositif de la proposition de loi sous examen.

Le terme « et » repris à la fin du point 3 est à supprimer pour être superfétatoire.

Au vu des développements qui précèdent, il convient de reformuler l'intitulé comme suit :

« Proposition de loi portant modification :

1° du Code du travail ;

2° du Code de la sécurité sociale ;

3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;

4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la flexibilisation du congé parental et de l'extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents ».

Article I (Chapitre 1^{er} selon le Conseil d'État)

Point 2°

À l'article L. 234-44, paragraphe 8, du Code du travail, dans sa teneur nouvelle proposée, il convient de supprimer le point après le numéro d'article « L. 234-43 ».

À l'article L. 234-44, paragraphe 9, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, il est indiqué d'accorder le terme « fractionné » au genre masculin singulier, pour écrire « Pour les formes de congé parental fractionné [...] ». »

Point 3°

À l'article L. 234-45, paragraphe 2, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient de supprimer le chiffre « 3 » à l'intérieur des parenthèses.

Point 4°

À l'article L. 234-46, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, du Code du travail, dans sa nouvelle teneur proposée, il y a lieu de supprimer les termes « , quant à lui, », pour être superfétatoires.

Point 5°

En ce qui concerne l'article L. 234-48 du Code du travail, celui-ci est à supprimer, étant donné qu'il ne fait l'objet d'aucune modification.

Article II (Chapitre 2 selon le Conseil d'État)

Point 1°

À l'article 306, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, du Code de la sécurité sociale, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient de remplacer le troisième tiret par une lettre « c) ».

Deuxième point 2°

Afin de respecter la numérotation des subdivisions de la proposition de loi sous examen, il convient de remplacer le deuxième point 2° se rapportant à l'article 308 du Code de la sécurité sociale par un point 3°.

À l'article 308, paragraphe 4, alinéa 2, deuxième phrase, du Code de la sécurité sociale, dans sa nouvelle teneur proposée, il y a lieu d'écrire « article 307 » et non pas « art. 307 ».

Article III (Chapitre 3 selon le Conseil d'État)

Avant l'article 29bis, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient de supprimer les guillemets ouvrants y figurant en trop.

À l'article 29ter, paragraphe 8, de la loi précitée du 16 avril 1979, dans sa nouvelle teneur proposée, il est indiqué d'accorder le terme « fractionné » au genre masculin singulier, pour écrire « Pour les formes de congé parental fractionné [...] ». »

À l'article 29quater, paragraphe 2, de la loi précitée du 16 avril 1979, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient de supprimer le terme « de » précédant les termes « d'accueil », pour écrire « [...] au congé de d'accueil à plein temps et pris en bloc. »

Article IV (Chapitre IV selon le Conseil d'État)

En ce qui concerne la deuxième phrase liminaire, il convient de remplacer le numéro d'article « 30septies » par le numéro d'article « 30sexies », étant donné que l'article 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ne fait pas l'objet d'une modification par la proposition de loi sous examen.

À l'article 30ter, paragraphe 3, de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient de terminer la phrase par un point final.

À l'article 30ter, paragraphe 4, dernière phrase, de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans sa nouvelle teneur proposée, il est indiqué d'ajouter le terme « prévues » après le bout de phrase « les conditions de durée d'application », pour écrire :

« [...] les conditions de durée d'application prévues au paragraphe 1^{er} ne sont plus remplies. »

En ce qui concerne l'article 30ter, de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans sa nouvelle teneur proposée, le Conseil d'État se doit de signaler que le paragraphe 5 fait défaut. Partant, il y a lieu de renumérotter les paragraphes 6 à 9 en paragraphes 5 à 8.

À l'article 30ter, paragraphe 9 (8 selon le Conseil d'État), de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans sa nouvelle teneur proposée, il est indiqué d'accorder le terme « fractionné » au genre masculin singulier, pour écrire : « Pour les formes de congé parental fractionné [...] ». »

En ce qui concerne l'article 30quater, de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans sa nouvelle teneur proposée, le Conseil d'État constate que le numéro d'article « 30quater » fait défaut. Il convient d'insérer ce numéro d'article avant le paragraphe 1^{er} de l'article 30quater.

Toujours à l'article 30quater, paragraphe 1^{er}, première phrase, de la loi précitée du 24 décembre 1985, dans sa nouvelle teneur proposée, il convient de remplacer le terme « du » par le terme « au », pour écrire « au congé d'accueil ».

Article V (Chapitre V selon le Conseil d'État)

À l'alinéa 1^{er}, deuxième phrase, il y a lieu de remplacer le terme « Des » par le terme « Les », pour écrire « Les dispositions régissant le congé parental [...] ». »

En ce qui concerne l'alinéa 3, il convient de supprimer le chiffre « 3 » suivi d'un exposant.

Toujours à l'alinéa 3, il est indiqué de supprimer, à la deuxième phrase, le terme « ou » précédant les termes « d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. »

Article VI (Chapitre 6 selon le Conseil d'État)

Il convient d'insérer les termes « celui de » avant les termes « sa publication » et d'écrire le terme « officiel » avec une lettre initiale minuscule, pour écrire « Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg ».

*

Suit la proposition de restructuration de la proposition de loi sous avis :

Proposition de loi portant modification :

- 1° du Code du travail ;**
 - 2° du Code de la sécurité sociale ;**
 - 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;**
 - 4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**
- en vue de la flexibilisation du congé parental et de l'extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents**

Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er}. À l'article L. 234-43 du Code du travail, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- 1° À l'alinéa 1^{er}, le terme « six » est remplacé par celui de « douze » et la dernière phrase est supprimée ;
- 2° L'alinéa 2 est modifié comme suit :
 - a) Au troisième tiret, les termes « ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois » sont supprimés ;
 - b) Le quatrième tiret est remplacé comme suit :
« [...] »

Art. 2. L'article L. 234-44 du même code est remplacé comme suit :

« L. 234-44. [...] »

Art. 3. L'article L. 234-45 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 1^{er} est abrogé ;
- 2° Le paragraphe 2 est remplacé comme suit :
« (2) [...] » ;
- 3° Au paragraphe 3, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :
« [...] »

Art. 4. L'article L. 234-46 du même code est modifié comme suit :

- 1° [...] ;
- 2° [...] ;
- [...].

Art. 5. L'article L. 234-47 du même code est modifié comme suit :

- 1° [...] ;
- 2° [...] ;
- [...].

Chapitre 2 – Modification du Code de la sécurité sociale

Art. 6. À l'article 306 du Code de la sécurité sociale, le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- 1° [...] ;
- 2° [...] ;
- [...].

Art. 7. L'article 307 du même code est modifié comme suit :

- 1° Le paragraphe 9 est modifié comme suit :
 - a) À l'alinéa 1^{er}, les termes « et en raison a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou b) de l'interrup-

tion du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté » sont supprimés ;

b) Les alinéas 2 et 3 sont supprimés.

2° Est ajouté après le paragraphe 9, un paragraphe 10 nouveau ayant la teneur suivante :

« (10) Le congé parental peut être interrompu de manière anticipée de l'accord du salarié bénéficiaire et de l'employeur. [...] ».

Art. 8. À l'article 308 du même code, le paragraphe 4 est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

Art. 9. À l'article 29*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Art. 10. L'article 29*ter* de la même loi est remplacé comme suit :

« 29ter. [...] »

Art. 11. L'article 29*quater* de la même loi est modifié comme suit :

« 1° Le paragraphe 1^{er} est abrogé ;

2° Le paragraphe 2 est remplacé comme suit :

« (2) [...] » ;

3° Au paragraphe 3, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :

« [...] »

Art. 12. L'article 29*quinquies* de la même loi est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Art. 13. L'article 29*sexies* de la même loi est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Chapitre 4 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Art. 14. À l'article 30*bis* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Art. 15. L'article 30*ter* de la même loi est remplacé comme suit :

« 30ter. [...] »

Art. 16. L'article 30^{quater} est modifié comme suit :

« 1° Le paragraphe 1^{er} est abrogé ;

2° Le paragraphe 2 est remplacé comme suit :

« (2) [...] » ;

3° Au paragraphe 3, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :

« [...] »

Art. 17. L'article 30^{quinquies} de la même loi est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Art. 18. L'article 30^{sexies} de la même loi est modifié comme suit :

1° [...] ;

2° [...] ;

[...].

Chapitre 5 – Dispositions transitoires

Art. 19. [...].

Chapitre 6 – Entrée en vigueur

Art. 20. [...].

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 17 votants, le 10 décembre 2019.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agy DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7434/02, 7437/02

N° 7434²

N° 7437²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

PROPOSITION DE LOI

portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

PROPOSITION DE LOI

portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales

* * *

RETRAIT DU ROLE DES AFFAIRES DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

**DEPECHE DE MADAME MARTINE HANSEN
ET DE MONSIEUR MARC SPAUTZ AU PRESIDENT
DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(11.3.2021)

Monsieur le Président,

Notre groupe parlementaire demande le retrait des propositions de loi suivantes :

- N° 7434 portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
- N° 7437 portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre parfaite considération.

Martine HANSEN
Présidente du groupe politique CSV

Marc SPAUTZ
Député

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

07



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 26 janvier 2021

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. 7434 **Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**
 - Auteur : Monsieur Marc Spautz
 - Présentation de la proposition de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat

2. 7437 **Proposition de loi portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales**
 - Auteur : Monsieur Marc Spautz
 - Présentation de la proposition de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat

3. **Divers**

*

Présents : Mme Simone Asselborn-Bintz, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Tess Burton, Mme Francine Closener, M. Paul Galles, Mme Chantal Gary, M. Max Hahn, Mme Carole Hartmann, M. Fred Keup, M. Claude Lamberty remplaçant M. Gilles Baum, M. Charles Margue, M. Georges Mischo, M. Jean-Paul Schaaf, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Marc Goergen, observateur délégué

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Pierre Lammar, Mme Myriam Schanck, Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse pour l'avenir des enfants, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission

*

1. 7434 Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

En tant que remarque préliminaire, Monsieur Marc Spautz (CSV) tient à souligner que les propositions de loi n°7434 et n°7437 font partie d'un ensemble de propositions de loi émanant du groupe politique chrétien-social et qu'il paraît dès lors opportun de traiter les propositions de loi de manière concordante afin de préserver une certaine cohérence en ce que les autres propositions de loi ont été renvoyées en d'autres commissions¹.

L'orateur souligne, avant de procéder à la présentation des propositions de loi n°7434 et n°7437, qu'il considère que la présente réunion sert principalement à sonder le terrain afin de pouvoir apprécier s'il s'avère prudent de soutenir les propositions de loi en question jusqu'au bout de la procédure législative ou s'il vaudrait mieux les retirer dans les meilleurs délais en raison du manque d'appui de la part des partis de la majorité.

Monsieur le Président Max Hahn (DP) propose que le député chrétien-social présente les propositions de loi en cause et qu'ensuite les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration pourront s'exprimer à ce sujet. En ce qui concerne les propositions de lois qui n'ont pas été renvoyées en cette commission, il est fait mention de la possibilité de convoquer des réunions jointes avec les commissions parlementaires concernées.

Présentation de la proposition de loi n°7434 et examen de l'avis du Conseil d'État

L'objectif principal de la proposition de loi sous rubrique est la flexibilisation du congé parental. Ainsi, il est proposé d'instaurer dans le chef des parents la faculté d'interrompre le congé parental et de transférer le congé parental non-pris à l'autre parent, voire aux grands-parents.

- Article I^{er}

L'article I^{er} apporte plusieurs modifications au Code du travail.

- Article I^{er}, 1°

L'article I^{er}, 1° étend la durée de temps pendant laquelle il est loisible aux parents de prétendre au congé parental en augmentant l'âge maximal de l'enfant concerné à douze ans. Il est ajoutée une quatrième condition à l'octroi du congé parental tendant à soumettre celui-ci à ce que le parent en question « s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental ».

Le Conseil d'État remet en question la formulation du dernier tiret de la disposition à cause de son manque de clarté.

- Article I^{er}, 2°

¹ Il s'agit des propositions de loi n°7433, n°7435, n°7436 et n°7438.

L'article 1^{er}, 2^o prévoit que la durée du congé parental pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel est modifiée et qu' « [e]n cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc ».

Le Conseil d'État s'oppose formellement à cette disposition en ce que la formulation maladroite de la dernière mènerait à une discrimination entre les travailleurs à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel.

- Article 1^{er}, 3^o

L'article 1^{er}, 3^o supprime l'obligation pour un des parents de « prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil ».

Le Conseil d'État critique certaines incohérences par rapport aux dispositions suivantes et relève plusieurs formulations jugées maladroites.

- Article 1^{er}, 4^o

L'article 1^{er}, 4^o étend les modifications précédentes au régime du congé d'accueil en cas d'adoption.

Le Conseil d'État renvoie au commentaire émis à l'occasion de l'examen de l'article 1^{er}, 3^o.

- Article 1^{er}, 5^o

L'article 1^{er}, 5^o introduit la possibilité de transférer le congé parental non pris à l'autre parent, voire aux grands-parents de l'enfant concerné.

Le Conseil d'État déplore le manque de clarté relatif aux modalités du transfert du congé parental et souhaite que certaines précisions soient apportées à cette disposition. L'imprécision de la disposition sous rubrique mènerait à une insécurité juridique, le Conseil d'État s'oppose, par conséquent, formellement au dispositif tel que proposé.

- Article II

L'article II apporte plusieurs modifications au Code de la Sécurité sociale.

- Article II, 1^o

L'article II, 1^o étend la durée de temps pendant laquelle il est loisible aux parents de prétendre au congé parental en augmentant l'âge maximal de l'enfant concerné à douze ans. La troisième condition à l'octroi du congé parental pour les travailleurs non-salariés tend à soumettre celui-ci à ce que le parent en question « s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental ».

Le Conseil d'État déplore le manque de clarté de l'expression « s'occupe de l'éducation ».

- Article II, 2^o

L'article II, 2^o introduit la faculté d'interrompre le congé parental dans le Code de la Sécurité sociale concernant les indemnités versées.

Le Conseil d'État attire l'attention sur le fait que la disposition sous rubrique devrait fixer les « conditions dans lesquelles le congé parental peut être interrompu » et que la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après « CAE ») devrait au moins être informée d'une interruption du congé parental.

– Article II, 3°

L'article II, 3° prévoit que la CAE doit être informée de toute interruption du congé parental.

L'article sous examen ne suscite pas d'observations de la part du Conseil d'État.

– Article III

L'article III incorpore les modifications prévues au régime du congé parental dans le chef des travailleurs *mutatis mutandis* dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Le Conseil d'État renvoie aux observations émises à l'occasion des articles relatifs aux travailleurs et relève plusieurs incohérences.

– Article IV

L'article IV étend le régime modifié du congé parental aux fonctionnaires communaux en modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État renvoie aux observations émises à l'occasion des articles relatifs aux travailleurs et relève plusieurs incohérences.

– Article V

L'article V instaure une période transitoire pour les demandes introduites « avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur ».

Le Conseil d'État considère la deuxième phrase comme superflue en ce que la première serait suffisante.

– Article VI

L'article VI prévoit que la « présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication ».

Le Conseil d'État n'aperçoit pas en quoi il serait utile de déroger aux règles de droit commun en matière de publication et déclare que cet article est à supprimer.

Échange de vues

Monsieur le Président Max Hahn (DP) marque son opposition par rapport à la proposition de loi sous rubrique à cause de son incompatibilité avec l'esprit qui sous-tendait la réforme de 2016. La dernière s'inscrivait dans un effort à grande échelle de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Ainsi, il a été primordial que le congé parental soit modifié de sorte que chaque parent soit également impliqué dans l'éducation de l'enfant concerné. L'orateur

se montre satisfait de la réforme en ce qu'en 2019, 52% des demandeurs de congé parental étaient des hommes, contre 25% en 2016².

L'orateur souligne qu'il s'agissait également de responsabiliser les deux parents à parts égales. Par conséquent, l'élu DP ne conçoit guère en quoi le transfert du congé parental non pris à l'autre parent, voire aux grands-parents serait compatible avec l'objectif du Gouvernement en matière d'égalité entre femmes et hommes.

L'extension du congé parental jusqu'à douze ans ne serait ni favorable pour le développement de l'enfant, ni pour sa relation avec son ou ses parents en ce que maintes études montrent qu'il est indispensable que l'enfant soit en contact direct avec son ou ses parents dès sa naissance.

Madame Djuna Bernard (déi gréng) se rallie à la position de Monsieur le Président Max Hahn (DP) et s'interroge sur le bien-fondé du transfert du congé parental aux grands-parents.

Madame Simone Asselborn-Bintz (LSAP) reprend l'argumentaire des orateurs précédents et salue la responsabilisation progressive des parents et surtout des pères.

Monsieur Marc Baum (déi Lénk) exprime des réserves similaires et affirme que la réforme de 2016 a contribué à ce que la prédominance des rôles traditionnels associés aux genres ait été mitigée. Or, l'orateur concède que l'objectif de la flexibilisation du congé parental devrait être retenu en vue de réflexions ultérieures.

Monsieur Marc Spautz (CSV) précise que le transfert du congé parental aux grands-parents est censé faciliter la prise en charge des enfants qui n'ont pas été remis à une structure spécifique de garde. De plus, l'extension du congé parental jusqu'aux douze ans de l'enfant sert à étendre ce droit jusqu'à la fin de la scolarisation primaire de l'enfant en question. En outre, le transfert du congé parental entre parents peut s'opérer dans les deux sens. Ainsi, il serait précipité de présumer que le père de l'enfant finirait par transférer sa quote-part du congé parental à la mère.

Monsieur le Président Max Hahn (DP) réfute la dernière remarque de Monsieur Marc Spautz (CSV) en ce que la pratique montrerait clairement que la mère terminerait par assumer plus de responsabilités que le père dans un système qui permet le libre transfert du congé parental non pris. Or, il est primordial pour le développement de l'enfant qu'il puisse construire une relation avec chaque parent.

Madame Carole Hartmann (DP) regrette que toutes ces discussions se fassent sans tenir compte des intérêts du patronat et demande si le groupe politique chrétien-social prévoit des mesures en faveur de celui-ci afin de maintenir un certain équilibre.

Monsieur Charles Marque (déi gréng) mentionne que le transfert du congé parental aux grands-parents peut uniquement s'opérer lorsque les grands-parents sont disponibles, ce qui n'est ni le cas pour les grands-parents défunts, ni pour les grands-parents vivant à l'étranger.

Monsieur Fred Keup (ADR) soutient certains aspects de la proposition de loi de Monsieur Marc Spautz (CSV). Ainsi, l'orateur prétend que le fait de disposer de la faculté de transférer le congé parental à un des parents constitue une forme de liberté d'organisation dans le chef des parents. Pour ce qui est de l'implication des grands-parents, l'élu ADR concède ne pas connaître de situations précises dans lesquelles un tel transfert aurait été demandé, mais qu'il serait tout à fait concevable que ce cas de figure existe ; il serait dès lors opportun d'intégrer cette possibilité dans le cadre légal actuel.

² <https://iqss.gouvernement.lu/fr/statistiques/prestations-familiales.html>.

Monsieur Marc Spautz (CSV) tient à ajouter que le transfert du congé parental entre parents peut présenter certains atouts lorsqu'un des parents travaille dans un secteur qui ne permet pas de prendre le congé parental tel que prévu dans le droit positif. De plus, l'orateur insinue que le fait que la quote-part des pères qui profitent du congé parental a considérablement cru depuis la réforme de 2016 implique qu'il existerait aussi une partie des pères qui souhaitent bénéficier du transfert du congé parental non-pris de la mère.

Madame le Ministre Corinne Cahen accentue que la réforme de 2016 confère une priorité à la promotion de la relation entre l'enfant et son ou ses parents au vu de l'importance de celle-ci dans le développement infantile. L'oratrice considère que le système actuel du congé parental présente suffisamment de flexibilité de manière à ce qu'il n'existe aucune demande revendiquant la modification des modalités en vigueur. En ce qui concerne le transfert du congé parental aux grands-parents, elle déclare que cela serait impraticable d'un point de vue juridique.

Monsieur le Président Max Hahn (DP) présente les trois options dont dispose Monsieur Marc Spautz (CSV) en tant qu'auteur de la proposition de loi sous rubrique :

- retirer la proposition de loi ;
- rédiger le rapport sans donner suite aux observations du Conseil d'État et procéder au vote lors d'une séance publique, tout en sachant que la proposition de loi telle que présentée ne sera pas adoptée ;
- amender la proposition de loi, attendre l'avis complémentaire du Conseil d'État et procéder au vote lors d'une séance publique.

Monsieur Marc Spautz (CSV) prend en compte les remarques faites lors de la présente réunion et informera la Commission de la Famille et de l'Intégration de sa décision.

2. 7437 Proposition de loi portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales

Présentation de la proposition de loi n°7437

La présente proposition de loi tente de réintroduire un « système d'indexation automatique au niveau de l'allocation familiale au 1^{er} janvier 2019 » de manière rétroactive et d'instaurer une « allocation complémentaire pour familles nombreuses échelonnée socialement ».

Monsieur Marc Spautz (CSV) précise que la logique sous-jacente d'une allocation pour familles nombreuses est de considérer qu'avec chaque enfant supplémentaire les besoins du ménage changent, notamment en termes de logement, de transport, etc., ce qui justifierait une telle allocation qui sera calculée en fonction du revenu du ou des représentants légaux des enfants concernés et qui sera disponible aux familles comptant trois enfants ou plus.

Examen de l'avis du Conseil d'État

Le Conseil d'État relève certaines redondances, notamment aux articles 5 à 8 et à l'article 10 et s'oppose formellement au libellé du paragraphe 12 de l'article 3, en ce que l'expression « revenu des ou du représentant légal des enfants concernés » entraîne une insécurité juridique.

Échange de vues

Monsieur Marc Spautz (CSV) tient à remarquer que la Chambre des Salariés du Luxembourg n'a pas émis d'avis en bonne et due forme, mais renvoie à ses avis sur les projets de budget

de l'État, dans lesquels la CSL appelle de façon répétée à la réintroduction de l'indexation de l'allocation familiale³.

Monsieur le Président Max Hahn (DP) indique que la ré-indexation de l'allocation familiale fait partie de l'accord de coalition. Celui-ci prévoit l'indexation des prestations familiales en fin de législature sans effet rétroactif⁴.

Madame le Ministre Corinne Cahen rappelle que la suppression de l'indexation de l'allocation familiale a été décidé en 2006 sous l'égide du CSV pour des raisons budgétaires. L'oratrice est prête à interpréter l'expression « [en] fin de législature » retenue dans l'accord de coalition de manière à pouvoir proposer l'indexation des prestations familiales à partir du 1^{er} janvier 2022. Or, cela se ferait sans effet rétroactif en vertu de l'accord de coalition.

3. Divers

Aucun point divers n'a été abordé.

*

Luxembourg, le 26 janvier 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Noah Louis

Le Président de la Commission de la Famille et de
l'Intégration,
Max Hahn

³ Voyez notamment : Avis de la Chambre des Salariés du 18 novembre 2020, p. 57, doc. parl. 7666/05 ; Avis de la Chambre des Salariés du 20 novembre 2019, p. 57, doc. parl. 7500/05.

⁴ Accord de coalition 2018-2023, p. 45.

06



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 20 janvier 2021

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Travaux concernant un projet de loi portant modification du Code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne relatif au membre de Famille**

- Continuation
2. **7434 Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

- Présentation de la proposition de loi
- Examen de l'avis du Conseil d'Etat
3. **7437 Proposition de loi portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales**

- Présentation de la proposition de loi
- Examen de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : Mme Simone Asselborn-Bintz, M. Gilles Baum, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Tess Burton, Mme Francine Closener, M. Paul Galles, Mme Chantal Gary, M. Max Hahn, Mme Carole Hartmann, M. Fred Keup, M. Charles Margue, M. Georges Mischo, M. Jean-Paul Schaaf, M. Marc Spautz

M. Marc Goergen, observateur délégué

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Pierre Lammar, Mme Myriam Schanck, Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse pour l'avenir des enfants, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission

*

1. Travaux concernant un projet de loi portant modification du Code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne relatif au membre de Famille

- Continuation

En tant que remarque préliminaire, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration Corinne Cahen fait part de son mécontentement vis-à-vis du groupe politique CSV qui, le 18 janvier 2021, a publié un communiqué de presse critiquant la réforme de l'allocation familiale de 2016 et accentuant que l'exclusion de certaines catégories d'enfants de l'octroi de l'allocation familiale va à l'encontre de ce que le groupe politique chrétien-social perçoit comme des valeurs fondamentales de la société¹. L'oratrice souligne que le Gouvernement procédait avec précaution et transparence lors de cette réforme et qu'il paraît donc insolite de s'attaquer à des faits accomplis il y a cinq ans.

Monsieur Marc Spautz (CSV) insiste que cette critique ne vise nullement les discussions menées au sujet de la réforme de 2016, mais dénonce le fait que l'on enlève le droit à l'allocation familiale à certains enfants.

Madame le Ministre rappelle à ce sujet qu'avant la réforme de 2016, on excluait d'autres catégories d'enfants, comme les enfants qui résident auprès d'un parent et dont l'autre parent est travailleur frontalier au Luxembourg. La loi du 23 juillet 2016² a comblé cette lacune en optant pour le critère de la filiation afin que tous les enfants d'un travailleur frontalier puissent bénéficier de l'allocation familiale³.

L'oratrice déplore, en outre, l'attitude du groupe politique CSV en ce que celui-ci émet des critiques sans proposer des pistes de solution. La ministre souhaite accentuer qu'elle ne souhaite aucunement faire de la politique sous prétexte de l'arrêt du 2 avril 2020 de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE » ou « Cour »)⁴.

Monsieur Marc Baum (déi Lénk) intervient pour souligner que l'arrêt en question donne une définition précise de la notion de « membre de famille »⁵ en considérant que l'égalité de traitement dont bénéficie le travailleur frontalier en vertu de l'article 7, paragraphe 2 du règlement n°492/2011⁶ se réfère à la définition de « membre de la famille » de la directive

¹ Groupe politique CSV, communiqué de presse, « *Kindergeld: ein verbrieftes Recht eines jeden Kindes* », 18 janvier 2021, <https://csv.lu/2021/01/18/kindergeld-ein-verbrieftes-recht-eines-jeden-kindes/>.

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

³ Article 270 du Code de la sécurité sociale.

⁴ CJUE, Arrêt du 2 avril 2020, *Caisse pour l'avenir des enfants*, C-802/18, ECLI:EU:C:2020:269.

⁵ CJUE, Arrêt du 2 avril 2020, *Caisse pour l'avenir des enfants*, C-802/18, ECLI:EU:C:2020:269, point 51.

⁶ Règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

2004/38⁷ qui inclut, notamment, « le conjoint », le partenaire enregistré, les « descendants directs » du travailleur et de son conjoint, voire du partenaire enregistré⁸. Or, la solution préconisée par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région ignorerait ce constat, ce qui mène à ce que l'orateur qualifie celle-ci comme la pire des solutions proposées.

L'orateur s'interroge, d'autant plus, sur ce qu'il advient des travailleurs intérimaires, des personnes qui cotisent sans pour autant disposer de revenus, des personnes incarcérées, etc. et suggère que la Commission de la Famille et de l'Intégration adopte la première solution proposée sous forme optimisée. La solution évoquée substitue le critère de l'entretien à celui de la filiation retenu en droit positif.

Madame Myriam Schanck, Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après « CAE »), tient à souligner que l'arrêt sous rubrique établit que la législation en vigueur est discriminatoire sur la base du lieu de résidence en ce que les enfants des travailleurs non-résidents doivent remplir le critère de la filiation qui n'existe pas pour les enfants résidents. Le fait de remplacer le critère de la filiation par celui de l'entretien ne parvient pas à éliminer la discrimination sur base du lieu de résidence, comme on substitue un critère par un autre, tandis que les enfants résidents ne doivent ni faire preuve d'un lien de filiation envers un travailleur, ni démontrer qu'un travailleur non-résident pourvoit à leur entretien. Il faut dès lors agir au niveau du critère de la résidence, ce qu'accomplit la troisième solution. Celle-ci élimine ce critère et rattache l'octroi de l'allocation familiale au travailleur lui-même en se basant sur le critère de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise ou non.

L'oratrice souhaite, de plus, souligner que la critique du groupe politique chrétien-social, qui décrie que l'on change de paradigme en transférant l'octroi de l'allocation familiale de l'enfant vers le travailleur, n'apparaît guère comme pertinente au vu de l'arrêt du 2 avril 2020. La CJUE a clairement réfuté l'argumentaire luxembourgeois qui visait à justifier la discrimination en cause par l'objectif d'octroyer un droit personnel à l'enfant⁹.

En réaction à la remarque de Monsieur Marc Baum (déi Lénk), l'oratrice considère que le droit de l'Union européenne (ci-après « UE » ou « Union ») n'est pas si univoque sur la définition du « membre de famille » que l'élu déi Lénk le prétend. Puisque le critère auquel fait référence la CJUE est l'« entretien » de l'enfant¹⁰ et que cette notion ne dispose pas de définition ni en droit national, ni en droit européen, il serait ainsi nécessaire d'en trouver une qui est praticable, ce qui paraît impossible.

Madame le Ministre ajoute à cela que la modification du régime de l'allocation familiale proposée n'a pas comme objectif de priver les enfants des travailleurs frontaliers de leur droit à l'allocation familiale.

Madame Myriam Schanck précise que l'objectif de la réforme de 2016 était d'inclure tous les enfants d'un travailleur frontalier dans le champ d'application de l'allocation familiale sans avoir égard à la distinction entre enfants nés dans le mariage et enfants nés hors du mariage et sans prendre en compte si l'enfant fait partie du ménage du travailleur en question ou non.

⁷ Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE.

⁸ Article 2, point 2 de la directive 2004/38.

⁹ CJUE, Arrêt du 2 avril 2020, *Caisse pour l'avenir des enfants*, C-802/18, ECLI:EU:C:2020:269, point 60.

¹⁰ CJUE, Arrêt du 2 avril 2020, *Caisse pour l'avenir des enfants*, C-802/18, ECLI:EU:C:2020:269, points 50 et 71.

Le lien de filiation a ainsi été le seul critère retenu en ce que celui-ci n'est guère susceptible d'être modifié, qu'il est aisément définissable et qu'il est facile de prouver un lien de filiation, contrairement au critère de la prise en charge.

Monsieur Marc Baum (déi Lénk) juge tout de même que la troisième solution proposée enfreindrait à la jurisprudence de la Cour.

Madame Myriam Schanck s'oppose à la conception de Monsieur Marc Baum (déi Lénk) en ce que la solution en question supprime le critère du lieu de résidence, qui a été repéré par la CJUE comme étant discriminatoire. Ainsi, l'oratrice estime que la troisième solution est la plus adéquate et éviterait que l'on se fasse de nouveau pointer du doigt par la CJUE.

En relation avec une intervention de Monsieur Marc Spautz (CSV) concernant la réforme de 2016, l'oratrice précise que la notion de « ménage », voire de « groupe familial » a complètement disparu, parce que le législateur a décidé de passer au critère du lien de filiation afin de déterminer l'éligibilité d'un enfant à se voir octroyer une allocation familiale. Cette modification a eu lieu afin d'inclure tous les enfants d'un travailleur non-résident, nonobstant que ceux-ci ne fassent pas partie du ménage du travailleur concerné.

Monsieur Marc Spautz (CSV) s'interroge sur la possibilité d'introduire soit le critère du ménage, repris avant la réforme de 2016, soit le critère de l'entretien en ce qu'il serait possible de demander des preuves de la part du travailleur non-résident concerné en matière de composition de ménage et de prise en charge.

Madame Myriam Schanck souligne qu'il ne s'agit pas ici d'une problématique liée aux preuves que l'on pourrait demander aux travailleurs, mais que la notion de « ménage » n'est pas fiable en tant que critère principal et que la notion d'« entretien » est indéfinissable, de manière à ce qu'aucune des propositions ne soit praticable.

Le représentant du ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région réagit aux déclarations de Monsieur Marc Baum (déi Lénk) en signalant que la troisième proposition met à pied égal les travailleurs résidents et non-résidents, de manière à ce qu'il n'existe plus de discriminations sur base du lieu de résidence, ce qui mettrait la législation luxembourgeoise en conformité avec la jurisprudence de la Cour.

Monsieur Fred Keup (ADR) s'interroge sur la possibilité d'interjeter appel contre la décision de la CJUE.

Madame Myriam Schanck indique que la législation de l'UE ne permet pas d'interjeter appel contre une décision préjudicielle de la CJUE¹¹.

Monsieur Fred Keup (ADR) s'intéresse, de plus, à la procédure qu'entame la CAE en cas de fraude en matière d'allocations.

Madame Myriam Schanck explique que la CAE procède effectivement à des contrôles et que les fraudes se présentent très rarement.

En aval, l'oratrice spécifie qu'il n'est pas possible de revenir à la législation en vigueur avant la modification de 2016 en ce que celle-ci aurait également été discriminatoire envers les travailleurs non-résidents sur base de leur lieu de résidence. La troisième solution proposée serait la seule viable en dépit des contestations de la part de certains membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

¹¹ Protocole n°3 sur le statut de la Cour de justice de l'Union européenne, Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Monsieur Marc Baum (déli Lénk) rappelle que la Cour établit dans son arrêt du 2 avril 2020 une définition de la notion de « membre de la famille » applicable à l'allocation familiale telle que prévue par la législation luxembourgeoise en combinant les prescriptions de l'article 7, paragraphe 2 du règlement n° 492/2011 et de l'article 2, point 2 de la directive 2004/38. Celle-ci inclut tant les enfants du travailleur que les enfants du conjoint du travailleur.

En guise de conclusion, Madame le Ministre Corinne Cahen appelle à ce que l'on trouve une solution praticable et propose une entrevue complémentaire entre les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration et Madame Myriam Schanck afin que l'on puisse parvenir à une solution qui émane d'un consensus entre toutes les parties en cause.

2. 7434 Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

La Commission de la Famille et de l'Intégration décide de reporter le débat afférent à la proposition de loi sous rubrique à la réunion du 26 janvier 2021.

3. 7437 Proposition de loi portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales

La Commission de la Famille et de l'Intégration décide de reporter le débat afférent à la proposition de loi sous rubrique à la réunion du 26 janvier 2021.

*

Luxembourg, le 20 janvier 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Noah Louis

Le Président de la Commission de la Famille et de
l'Intégration,
Max Hahn

05



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 12 janvier 2021

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Travaux concernant un projet de loi portant modification du Code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne relatif au membre de Famille**
 - **Etat de la situation**

2. **7434 Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**
 - **Auteur: Monsieur Marc Spautz**

 - **Présentation de la proposition de loi**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'Etat**

3. **7437 Proposition de loi portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales**
 - **Auteur: Monsieur Marc Spautz**

 - **Présentation de la proposition de loi**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'Etat**

*

Présents : Mme Simone Asselborn-Bintz, M. Gilles Baum, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Tess Burton, Mme Francine Closener, M. Paul Galles, Mme Chantal Gary, M. Max Hahn, Mme Carole Hartmann, M. Fred Keup, M. Charles Margue, M. Georges Mischo, M. Marc Spautz

M. Marc Goergen, observateur délégué

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Pierre Lammar, Mme Myriam Schanck, Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse pour l'avenir des enfants, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean-Paul Schaaf, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission

*

1. Travaux concernant un projet de loi portant modification du Code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne relatif au membre de Famille

- Etat de la situation

Le premier point de l'ordre du jour traite d'un projet de loi en voie d'élaboration qui est censé combler les lacunes concernant l'allocation familiale discernées par la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE » ou « Cour ») dans son arrêt du 2 avril 2020¹. La CJUE a relevé que les articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne (ci-après « UE » ou « Union ») en ce que ceux-ci établissent une discrimination indirecte sur base du critère de la résidence. En effet, la Cour a relevé qu'il est discriminatoire de refuser l'octroi de l'allocation familiale à l'enfant du conjoint d'un travailleur frontalier, avec lequel le dernier ne dispose d'aucun lien de filiation, dans la mesure où ce critère n'entrerait pas en jeu, si le travailleur résidait au Luxembourg.

En premier lieu, Madame Myriam Schanck, Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après « CAE »), procède à la présentation de la problématique, ainsi que de la solution élaborée de concert avec le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

Le différend en cause trouve son origine dans la modification des articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale par la loi du 23 juillet 2016² qui modifie, notamment, l'article 270 de manière à exclure les enfants du conjoint d'un travailleur frontalier du bénéfice de l'allocation familiale. Ladite loi avait comme objectif d'inclure tous les enfants du travailleur en cause dans le champ d'application des dispositions relatives à l'allocation familiale même si ceux-ci ne font pas partie du même ménage éliminant le critère du groupe familial qui existait sous l'ancien régime du Code de la sécurité sociale.

Désormais, se pose la question comment adapter la législation actuelle de façon à ce qu'elle soit conforme à la jurisprudence de la CJUE. Trois solutions possibles sont proposées dans une note intitulée « Réflexions concernant l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (C-802/18) » élaborée par l'oratrice³. La première vise à élargir le champ d'application des dispositions afférentes à l'allocation familiale afin d'y inclure les enfants du conjoint d'un travailleur frontalier lorsque celui-ci « pourvoit à [son] entretien » et la deuxième élimine complètement la condition de l'entretien par le travailleur frontalier, de manière à ce que tous les enfants du conjoint soient inclus sans condition supplémentaire. Ces deux

¹ CJUE, Arrêt du 2 avril 2020, *Caisse pour l'avenir des enfants*, C-802/18, ECLI:EU:C:2020:269.

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

³ « Réflexions concernant l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (C-802/18) », cf. annexe.

propositions élargissent toutefois le champ d'application des prescriptions en matière de l'allocation familiale de façon à ce qu'elles soient difficiles voire impossibles à appliquer.

La troisième possibilité tend à rattacher l'allocation familiale au travailleur, non à l'enfant, pour que seuls les enfants d'un parent qui est « obligatoirement affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise sur base d'une activité professionnelle ou sur base d'une pension ou d'un autre revenu sur lequel une retenue de cotisation au titre de la législation luxembourgeoise sur l'assurance maladie est prévue » se voient conférés le droit à l'octroi de l'allocation familiale ; cette disposition s'appliquera *mutatis mutandis* aux indépendants. La notion d' « enfant » comprend, au sens de ce qui précède, les « enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs »⁴.

Cette modification entraînerait que, sur 195 000 enfants, 340 ne bénéficieraient plus de l'allocation familiale. Sur les 340 cas, environ 250 cas représentent les enfants des fonctionnaires européens qui profitent d'un régime spécifique européen. Cela implique que la contribution de l'État luxembourgeois est négligeable en ce que, dans la majorité des cas, celle-ci se présente sous forme de complément différentiel. Seront aussi exclus les résidents luxembourgeois qui vivent de leur propre fortune et ne sont, par conséquent, pas affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise. En dernier lieu, un couple d'étudiants qui a un enfant commun et où aucun d'eux ne travaille, ne bénéficiera pas non plus de l'octroi de l'allocation familiale. Or, la disposition, telle que présentée, prévoit que le Conseil d'administration de la CAE peut « à titre exceptionnel et individuel »⁵ déroger aux conditions relatives à l'octroi de l'allocation familiale afin d'étendre celui-ci à certaines personnes qui ne bénéficieraient pas de l'allocation selon le droit commun.

L'oratrice souhaite, en outre, souligner que l'objectif n'est nullement d'exclure certaines catégories du jour au lendemain de l'octroi de l'allocation familiale. Ainsi, le projet de loi finalisé contiendra une disposition visant à instaurer une période transitoire afin que les personnes qui bénéficient actuellement de l'allocation familiale, mais ne rempliraient plus les conditions suite à la modification proposée, pourront continuer à percevoir l'allocation familiale sous l'ancien régime, jusqu'à ce que celles-ci cessent de remplir les conditions existantes sous l'ancien régime.

De même, il est précisé qu'il existe actuellement environ 600 dossiers en suspens auprès de la CAE.

Selon l'oratrice, il serait également intéressant de relever que dans la plupart des États membres de l'UE la quote-part des allocations familiales exportées ne s'élève qu'à 1%, tandis qu'au Luxembourg la dernière s'élève à 47,2 %, ce qui positionne le Luxembourg au premier rang en comparaison avec les autres États de l'UE.

Échange de vues

En premier lieu, Monsieur Marc Spautz (CSV) se demande si la proposition présentée ci-dessus mettrait le Luxembourg à l'abri d'un nouvel arrêt défavorable de la part de la CJUE.

Madame Myriam Schanck affirme, à ce sujet, que nul ne peut prévoir la réaction de la CJUE. Dans le cas sous rubrique, le gouvernement croyait suivre les prescriptions du règlement (CE)

⁴ Nouvel article 270, « Réflexions concernant l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (C-802/18) », cf. annexe.

⁵ Nouvel article 269, (4), « Réflexions concernant l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (C-802/18) », cf. annexe.

n° 883/2004 du 29 avril 2004⁶ qui disposent que la définition de l'étendue d'une famille incombe aux législateurs nationaux⁷, il en demeure que la définition en droit national de la notion de famille doit tout de même rester conforme au droit de l'Union⁸. Ainsi, le règlement (UE) n° 492/2011 du 5 avril 2011⁹ et la directive 2004/38/CE du 29 avril 2004¹⁰ prohibent la discrimination en matière de liberté de circulation des travailleurs¹¹, ce qui menait la Cour à déclarer la situation créée par la modification du Code de la sécurité sociale incompatible avec le droit de l'Union.

L'oratrice fait, de plus, allusion à ce que le critère du lieu de travail soit plus neutre que celui de la résidence et que les autres instances du processus législatif puissent contribuer à la mise en œuvre de la disposition prévue de manière conforme à la jurisprudence de la CJUE.

Dans le même ordre d'idées, Monsieur Marc Spautz (CSV) se rappelle de la réforme du régime des aides financières pour études supérieures qui a également fait l'objet de recours en justice.

Madame Myriam Schanck déclare que la problématique de la réforme du régime des aides financières évoquées n'est pas comparable à celle sous rubrique en ce que la dernière ne relève pas de la sécurité sociale, ainsi le règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 ne s'applique pas.

En aval, Monsieur Marc Spautz (CSV) craint que l'exclusion des fonctionnaires de l'Union européenne, qui résident sur le territoire luxembourgeois, de l'octroi de l'allocation familiale pourrait entraîner, à nouveau, des contestations.

Madame Myriam Schanck tend à relativiser ces propos en ce que les fonctionnaires européens bénéficient d'un régime plus favorable de la part de l'UE et que l'État luxembourgeois n'intervient généralement qu'à titre d'appoint par le biais du complément différentiel. Ceux-ci bénéficieront, de même, de la période transitoire de façon à ce qu'il soit improbable que des contestations ne surgissent.

Monsieur Marc Spautz (CSV) souhaite également savoir à combien s'élève le montant des allocations familiales transférées à l'étranger par rapport à celles distribuées parmi les résidents.

Madame Myriam Schanck renvoie, à ce sujet, au rapport d'activité 2020 de la CAE¹². Celui-ci montre que 47,2% des allocations familiales sont transférés à des personnes qui résident à l'étranger, ce qui revient à 595 millions d'euros – contre 664 millions d'euros qui sont transférés aux résidents du Luxembourg.

⁶ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

⁷ Article 1^{er}, i), 1), ii) du règlement n° 883/2004.

⁸ CJUE, Arrêt du 2 avril 2020, *Caisse pour l'avenir des enfants*, C-802/18, ECLI:EU:C:2020:269, points 68 et 69.

⁹ Règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

¹⁰ Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE.

¹¹ Article 7, paragraphes 1 et 2 du règlement n° 492/2011 ; Article 24, paragraphe 1^{er} de la directive 2004/38.

¹² CAE, Rapport d'activité 2020, <https://cae.public.lu/dam-assets/fr/publications/2020-Rapport-d-activites-site.pdf>, p.10.

En ce qui concerne le complément différentiel, l'oratrice, sur requête de Monsieur Marc Spautz (CSV), précise que celui-ci est payé aux personnes éligibles à recevoir une allocation comparable à l'allocation familiale dans leur pays de résidence tout en demeurant éligibles à obtenir l'allocation familiale luxembourgeoise. Dans une situation de concours telle que décrite ici, la CAE ne paiera que la partie de l'allocation familiale luxembourgeoise qui dépasse le montant de l'autre allocation, appelée complément différentiel.

Ensuite, Monsieur Marc Baum (déi Lénk) souhaite avoir des renseignements sur l'origine des 600 dossiers en suspens mentionnés ci-dessus.

Madame Myriam Schanck précise que ceux-ci sont directement en relation avec la décision de la CJUE sous rubrique et que la CAE ne peut pas donner suite à ces demandes en vertu de la législation luxembourgeoise, mais ne saura pas non plus les refuser en ce que cela contreviendrait à la jurisprudence de la CJUE.

Sur demande de Monsieur Paul Galles (CSV), Madame Myriam Schanck informe la Commission de la Famille et de l'Intégration qu'actuellement 100 cas en relation avec la problématique sous rubrique sont débattus devant les cours et tribunaux luxembourgeois.

En deuxième lieu, l'élu de déi Lénk s'interroge sur les conséquences du changement de paradigme énoncé ci-dessus, rattachant l'allocation au travailleur, non à l'enfant comme cela est le cas dans le droit positif. Ainsi un jeune de 16 ans pourrait, par exemple, quitter son foyer familial pour une raison ou une autre et perdre le bénéfice de l'allocation familiale si celle-ci se rapporterait désormais au travailleur, tout en remarquant qu'il s'aligne dans l'absolu à la conception selon laquelle l'octroi de l'allocation familiale est lié au travail.

Madame Myriam Schanck avertit Monsieur Marc Baum d'une erreur de sa part en ce que même si l'allocation familiale, telle qu'elle est en vigueur en ce jour, se rapporte à l'enfant, cela ne signifie nullement que l'enfant en recevrait le paiement. La législation actuelle prévoit uniquement que le droit de recevoir une allocation familiale existe dans le chef de l'enfant concerné, mais le virement du montant fait partie des modalités qui entourent l'allocation et celui-ci se fait, dans les deux cas d'espèces, au détenteur de l'autorité parentale. Ainsi, le changement de paradigme n'impactera guère la situation évoquée dans l'exemple de Monsieur Marc Baum (déi Lénk).

Madame le Ministre Corinne Cahen tient à ajouter qu'elle est en principe réticente en ce qui concerne les changements de paradigme. Or, l'arrêt de la CJUE lui laisse peu de marge de manœuvre en cette matière. La ministre souligne, d'autant plus, qu'il ne s'agit pas de dérober certains enfants du bénéfice de l'allocation familiale et précise que les cas dans lesquels aucun des parents d'un enfant ne seraient affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise sont extrêmement rares faisant référence aux 340 cas sur 195 000 évoqués ci-dessus.

Madame Djuna Bernard (déi gréng) aimerait savoir si la modification proposée aura comme effet d'étendre finalement l'octroi de l'allocation familiale aux enfants du conjoint d'un travailleur frontalier.

Madame Myriam Schanck répond par la négative, la modification proposée cherchant à maintenir la situation factuelle existante à ce niveau tout en adaptant la législation afin d'éliminer le critère de la résidence dont l'usage a été jugé discriminatoire par la CJUE.

Madame Simone Asselborn-Bintz (LSAP) s'interroge sur le délai dans lequel cette modification doit être effectuée.

À cela, Madame le Ministre Corinne Cahen répond que l'on aurait souhaité avoir trouvé la solution à cet embrouillement avant que la situation actuelle ne se soit produite et qu'il est dès lors nécessaire d'adopter une solution le plus tôt possible. Or, la complexité de la matière a motivé le Ministère à présenter une première ébauche du projet de loi dès à présent en commission afin de trouver un consensus, ceci avant de passer au dépôt formel du projet de loi.

En outre, Madame Simone Asselborn-Bintz (LSAP) s'enquiert de ce qu'advierait des allocations liées à l'allocation familiale comme celle de l'allocation de rentrée scolaire.

Madame Myriam Schanck signale que l'octroi de l'allocation de rentrée scolaire dépend directement de l'octroi de l'allocation familiale et ne nécessite aucune condition supplémentaire. Ainsi, tous les bénéficiaires de l'allocation familiale se verront octroyer l'allocation de rentrée scolaire.

Monsieur Paul Galles (CSV) souhaite se renseigner au niveau du raisonnement qui sous-tend la modification proposée. Est-ce que l'exclusion des enfants du conjoint d'un travailleur frontalier se justifie par des considérations budgétaires ou par souci d'empêcher des abus potentiels ? Quelles seraient les suites budgétaires si l'État luxembourgeois décide de suivre l'arrêt de la CJUE ou si la modification proposée est adoptée ?

Madame Myriam Schanck précise qu'un des objectifs est certainement de ne pas ouvrir la boîte de pandore. Les coûts de régularisation des 600 dossiers en attente s'élèveraient à 8 millions d'euros – montant qu'il faudra payer chaque année jusqu'à ce que les enfants concernés ne soient plus éligibles à l'octroi de l'allocation, tout en tenant compte que ces 600 dossiers sont uniquement ceux qui ont été déposés en 2020. Les conséquences au niveau du budget seraient ainsi difficiles à mesurer de façon définitive.

Ensuite, Monsieur Paul Galles (CSV) s'intéresse à la manière dont les autres pays manient cette problématique.

Madame Myriam Schanck évoque à ce sujet qu'en Autriche, par exemple, le montant de l'allocation familiale, à laquelle a droit l'enfant d'un travailleur résident à l'étranger, se calcule en tenant compte du coût de vie dans le pays de résidence du travailleur en question. Si le coût de vie du pays de résidence est inférieur par rapport à celui de l'Autriche, le montant de l'allocation familiale sera réduit en fonction de la différence du coût de vie. L'oratrice se montre convaincue que cette façon de procéder résultera également en une exhortation pour l'Autriche par la CJUE.

En Italie, on essayait de soumettre l'octroi de l'allocation familiale d'un travailleur à la condition que le conjoint et les enfants résident également en Italie. La CJUE a condamné cette pratique dans son arrêt du 25 novembre 2020¹³.

Monsieur Paul Galles (CSV) se plaint du traitement au cas par cas réservé aux étudiants avec enfant et évoque la possibilité de régulariser leur situation par voie législative afin d'éviter que ceux-ci doivent systématiquement recourir au conseil d'administration de la CAE pour l'octroi de l'allocation familiale.

Madame Myriam Schanck remet en question l'opportunité d'une telle adaptation légale en ce que le cas de figure mentionné est extrêmement rare et que ce parcours administratif ne pose généralement pas problème.

¹³ CJUE, Arrêt du 25 novembre 2020, *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) contre VR*, C-303/19, ECLI:EU:C:2020:958.

Monsieur Charles Margue (déi gréng) souhaite avoir des précisions sur l'octroi de l'allocation familiale dans le cas de figure d'un parent qui perçoit une allocation de chômage et d'un parent qui est bénéficiaire d'une pension de vieillesse au Luxembourg, mais réside à l'étranger.

Madame Myriam Schanck explique que, dans le premier cas de figure, l'octroi de l'allocation familiale est lié à celui de l'allocation de chômage et si maintenant l'ex-travailleur frontalier arrête de recevoir son allocation de chômage, le travailleur lui-même, voire l'enfant, perdra le droit à l'octroi de l'allocation familiale. En ce qui concerne le cas du retraité qui s'est relocalisé, l'allocation familiale continuera à lui être versée comme ce dernier demeure affilié auprès de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Monsieur Marc Spautz (CSV) souhaite recevoir la confirmation que l'octroi de l'allocation familiale est théoriquement lié aux cotisations, même si le montant cotisé est généralement zéro.

Madame Myriam Schanck confirme en grandes lignes la supposition de Monsieur Marc Spautz (CSV) et ajoute qu'en réalité l'État et les communes sont les seuls employeurs à payer les cotisations afférentes à l'allocation familiale et que le reste est financé par le budget global.

Monsieur Marc Spautz (CSV) s'interroge sur la quote-part des allocations familiales exportées qui est versée aux travailleurs non-frontaliers et non-résidents.

Madame Myriam Schanck indique que seulement 2% des allocations familiales sont transférés à des travailleurs résidents dans un État qui n'est ni le Luxembourg, ni un État limitrophe.

Monsieur Fred Keup (ADR) s'interroge sur l'opportunité de modifier la loi en ce sens dès lors qu'il ressort de l'exposé de Madame Myriam Schanck que le système actuel, ainsi que le système modifié tel que prévu par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, mène à ce que le Luxembourg paye un montant assez élevé d'allocations familiales à des travailleurs qui ne résident pas au Luxembourg. Ne serait-on pas mieux avisé de tenter de modifier la législation européenne de manière à ce que les allocations familiales seraient prises en charge par les pays de résidence.

Madame Myriam Schanck réfute cette proposition en ce que le système actuel repose sur un compromis datant des années 1970 et qu'il s'avère, par conséquent, impossible d'entamer des discussions en ce sens.

Monsieur Marc Baum (déi Lénk) tient à ajouter que l'« exportation » de l'allocation familiale aux enfants des travailleurs non-résidents, voire aux travailleurs non-résidents eux-mêmes n'est que la contrepartie logique de l'« importation » de la force de travail de ceux-ci.

Madame le Ministre Corinne Cahen marque son accord avec l'interjection de Monsieur Marc Baum (déi Lénk) en ce que les travailleurs non-résidents cotisent au Luxembourg et il serait donc tout à fait normal qu'ils bénéficient à leur tour de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Madame Myriam Schanck se rallie à la position des orateurs précédents.

Monsieur Marc Baum (déi Lénk) se demande si les travailleurs détachés sont également visés par les dispositions relatives à l'allocation familiale.

Madame Myriam Schanck précise que les travailleurs, lorsqu'ils sont en détachement, demeurent toujours affiliés à la sécurité sociale de l'État dont le droit national régit le contrat de travail, ce qui exclut le Luxembourg.

Les travaux concernant un projet de loi portant modification du Code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'arrêt du 2 avril 2020 de la CJUE seront poursuivis lors de la réunion du 20 janvier 2021.

- 2. 7434 Proposition de loi portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

La Commission de la Famille et de l'Intégration décide de reporter le débat afférent à la proposition de loi sous rubrique à la réunion du 20 janvier 2021.

- 3. 7437 Proposition de loi portant modification du Livre IV du Code de la sécurité sociale relatif aux prestations familiales**

La Commission de la Famille et de l'Intégration décide de reporter le débat afférent à la proposition de loi sous rubrique à la réunion du 20 janvier 2021.

*

Luxembourg, le 12 janvier 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Noah Louis

Le Président de la Commission de la Famille et de
l'Intégration,
Max Hahn

Annexe : Réflexions concernant l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (C-802/18)

Réflexions concernant l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 (C-802/18)

Objet : Travaux concernant un projet de loi portant modification du Code de la Sécurité sociale afin de tenir compte de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne relatif au membre de Famille- Etat de situation

La présente note a pour objet de revenir aux origines d'un litige qui a donné lieu à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 2 avril 2020 relatif au membre de Famille. Elle explique également brièvement le contenu et le sens de cet arrêt et elle donne une indication sur la solution que le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (MIFA) entend apporter au problème soulevé.

I. Origines du litige

Le texte actuel relatif aux allocations familiales prévoit aux articles 269 et 270 du Code de la Sécurité sociale ce qui suit (Extraits) :

« **Art. 269.** (1) Il est introduit une allocation pour l'avenir des enfants, ci-après « allocation familiale ».

Ouvre droit à l'allocation familiale:

- a) chaque enfant, qui réside effectivement et de manière continue au Luxembourg et y ayant son domicile légal;
- b) les membres de famille tels que définis à l'article 270 de toute personne soumise à la législation luxembourgeoise et relevant du champ d'application des règlements européens ou d'un autre instrument bi- ou multilatéral conclu par le Luxembourg en matière de sécurité sociale et prévoyant le paiement des allocations familiales suivant la législation du pays d'emploi. Les membres de la famille doivent résider dans un pays visé par les règlements ou instruments en question.

... »

« **Art. 270.** Pour l'application de l'article 269, paragraphe 1^{er}, point b) sont considérés comme membres de famille d'une personne et donnent droit à l'allocation familiale, les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs de cette personne ».

Conformément à ces dispositions ont droit aux allocations familiales :

- les enfants résidant au Luxembourg sans aucune autre condition
- les enfants du travailleur employé au Luxembourg résidant dans un autre Etat membre de l'UE ou un Etat avec lequel le Luxembourg a conclu une convention

N'ont pas droit aux allocations familiales suivant ces dispositions :

- les enfants du conjoint ou partenaire du travailleur employé au Luxembourg résidant à l'étranger (même s'ils demeurent dans le ménage du travailleur ou si celui-ci pourvoit à leur entretien)

L'exclusion de ces enfants paraît logique puisqu'ils n'ont pas de lien avec le Luxembourg (ils n'y résident pas et le travailleur employé au Luxembourg n'a pas de lien de filiation avec eux).

Or, c'est justement cette dernière situation qui a donné lieu au litige tranché par la CJUE qui estime que la législation luxembourgeoise n'est pas conforme au droit européen sur ce point.

II. Arrêt de la Cour

En date du 2 avril 2020, la CJUE a justement rendu un arrêt dans un litige opposant la CAE à un travailleur frontalier et à son épouse, au sujet du refus de la CAE d'octroyer les allocations familiales à l'enfant de l'épouse du travailleur alors que cet enfant n'a pas de lien de filiation avec le travailleur. Il est entendu que la famille réside à l'étranger. Il est également entendu que l'enfant en question réside dans le ménage des époux.

Dans son arrêt, la Cour a estimé que :

- les allocations familiales sont à considérer comme un avantage social
- en tant qu'avantage social, ils sont attachés au travailleur et dès lors que celui-ci est employé dans un Etat membre de l'UE il doit disposer des mêmes avantages sociaux que les travailleurs résidents
- si le travailleur pourvoit à l'entretien des enfants de son conjoint (ou partenaire), les allocations familiales sont dues au même titre pour ces enfants que pour les enfants résidant au Luxembourg

III. Solutions pour conformer la législation luxembourgeoise au droit européen

Le MIFA a examiné un certain nombre de pistes afin de transposer l'arrêt de la Cour en droit luxembourgeois :

Solution 1

Les allocations familiales sont également payées pour les enfants du conjoint du travailleur si le travailleur pourvoit à leur entretien

Problèmes relatifs à cette solution :

- elle n'institue pas d'égalité entre les enfants du travailleur et les enfants résidents au Luxembourg étant donné que pour ceux-ci la condition de l'entretien ne joue pas

- la CAE sera dans l'impossibilité de vérifier si la condition de l'entretien est respectée
- le problème ne sera pas résolu puisqu'il ne se limite pas aux enfants du conjoint, mais il s'étend à chaque enfant résidant dans le ménage du travailleur

Solution 2

Les allocations familiales sont également payées pour les enfants du conjoint sans qu'une autre condition ne soit imposée

Problème relatif à cette solution :

- solution non praticable puisqu'elle aurait pour effet que les allocations familiales seraient dues pour des enfants avec lesquels le travailleur n'a aucun lien (dans des cas extrêmes ces enfants ne résideraient même pas dans l'un des Etats membres de l'UE)

Solution 3

Les allocations familiales sont attachées non plus à l'enfant mais au travailleur

Solution concevable :

- respecte l'arrêt en instituant une égalité entre tous les travailleurs
- évite des droits exorbitants d'enfants qui n'ont aucun lien avec le Luxembourg

Un premier projet de textes a été élaboré sur cette base par le MIFA :

« Art. 269. (1) Ouvre droit à l'allocation familiale pour son enfant, le parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sur base d'une activité professionnelle ou sur base d'une pension ou d'un autre revenu sur lequel une retenue de cotisation au titre de la législation luxembourgeoise sur l'assurance maladie est prévue.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article, ouvre également droit à l'allocation familiale pour son enfant, le parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise à titre d'indépendant et qui n'est pas dispensé d'une retenue de cotisation au titre de la législation luxembourgeoise sur l'assurance maladie.

(2) La condition d'affiliation pour l'octroi de l'allocation doit être remplie de façon prépondérante pour chaque mois. On entend par façon prépondérante, la moitié plus un jour de chaque mois.

(3) Par dérogation aux paragraphes 1^{er} et 2, peuvent également être admis au bénéfice de l'allocation familiale, les orphelins et les mineurs non accompagnés tels que définis par la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire.

(4) La Caisse pour l'avenir des enfants peut déroger, à titre exceptionnel et individuel, à l'une des conditions ci-avant.

Art. 270. Pour l'application de l'article 269, paragraphe 1^{er}, sont considérés comme enfants, les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs ».

IV. Conclusions

- le texte proposé abandonne le droit aux allocations familiales des enfants alors que cette solution n'est plus conforme au droit européen
- le droit est attaché aux travailleurs permettant ainsi de garantir l'égalité entre les travailleurs résidents et les travailleurs non-résidents
- le dispositif englobe des personnes percevant une pension ou un autre revenu (par autre revenu sont notamment visées les personnes qui perçoivent le REVIS
- les indépendants sont également couverts par le texte ainsi que les orphelins ou mineurs non accompagnés
- certaines catégories de personnes pourraient être exclues (les étudiants tous les deux parents qui ne remplissent pas les conditions de l'article 269 et les fonctionnaires européens) : le dispositif prévoira cependant des dispositions transitoires pour garantir les droits acquis
- le texte actuel permet déjà de trouver des solutions pour des cas de rigueur a priori limités (par exemple bénéficiaires du REVIS sanctionnés parce qu'ils ne respectent pas les prescriptions de la loi - le FNS et la CAE élaboreront une procédure afin d'éviter que ces personnes ne soient lésées)

Luxembourg, le 8 Janvier 2021