



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Proposition de loi 7436

Proposition de loi portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail

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 | 7436/00 | <u>3</u> |
| 03-12-2019 | Avis de la Chambre de Commerce (28.10.2019) | 7436/01 | <u>8</u> |
| 11-12-2019 | Avis du Conseil d'État (10.12.2019) | 7436/02 | <u>11</u> |
| 20-01-2020 | Avis de la Chambre des Métiers (16.12.2019) | 7436/03 | <u>16</u> |
| 01-12-2023 | Retrait du rôle des affaires de la Chambre des Députés - Dépêche du Président de la Chambre des Députés à la Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement ([...]) | 7436/04 | <u>19</u> |

7436/00

N° 7436

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

PROPOSITION DE LOI**portant extension du cercle des bénéficiaires du
congé pour raisons familiales aux grands-parents
et modifiant le Code du travail**

* * *

*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 | 2 |
| 3) Commentaire des articles | 3 |
| 4) Fiche financière | 3 |

*

EXPOSE DES MOTIFS

La conciliation vie familiale et vie professionnelle constitue pour les parents un vrai défi. Elle nécessite souvent, à côté des structures d'accueil et de garde, la présence de relais venant épauler les parents notamment en cas de maladie de leur(s) enfant(s).

Les parents peuvent bénéficier d'un congé pour raisons familiales lorsque leur(s) enfant(s) est/sont malade(s) et dont le nombre de jours varient suivant l'âge de l'enfant/des enfants. Il existe aussi des relais institutionnalisés auxquels les parents peuvent recourir tels que p.ex. « Krank Kanner Doheem ». Les parents font également souvent appel aux grands-parents lorsqu'ils sont disponibles et se trouvent à proximité. Or, tous les parents n'ont pas la chance de pouvoir compter sur leurs parents soit parce qu'ils sont géographiquement éloignés, soit parce qu'ils sont trop âgés et/ou malades. Par ailleurs, de plus en plus de grands-parents sont de nos jours également professionnellement actifs, de sorte qu'il leur est plus difficile de garder leurs petits-enfants en cas de maladie.

Une extension du champ d'application du congé pour raisons familiales en incluant à côté des parents d'autres membres de la famille, en l'espèce les grands-parents, garantirait aux parents une plus grande flexibilité et de ce fait leur permettrait de mieux concilier leur vie familiale et professionnelle. Une telle extension en faveur des grands-parents permettrait aussi de mieux répartir la charge des congés entre plusieurs employeurs. In fine, elle permet de maintenir le lien intergénérationnel.

La présente proposition de loi a partant pour objet d'étendre le cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents en cas de maladie, d'accident ou autre raison impérieuse de santé de leurs petits-enfants lorsque les parents ne peuvent pas les garder eux-mêmes à la maison. Il ne s'agit nullement de relever la durée du congé pour raisons familiales.

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

Art. 1er. L'article 234-51 du Livre II, Titre III, Section 7 du Code du Travail est modifié comme suit :

« Art. 234-51. Tout salarié ayant à charge un enfant âgé de moins de 18 ans, de même que tout grand-parent salarié prenant soin de ses petits-enfants âgés de moins de 18 ans et qui nécessite en cas de maladie grave, d'accident ou d'une autre raison impérieuse de santé la présence d'une personne adulte, peut prétendre au congé pour raisons familiales.

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

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

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

Art. 2. L'article 234-52 du Livre II, Titre III, Section 7 du Code du Travail est modifié comme suit :

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

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

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

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Le congé pour raisons familiales ne peut être pris par plusieurs bénéficiaires en même temps. ~~Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.~~

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

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Le congé pour raisons familiales peut être pris par un salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans, mais également par un salarié en cas de maladie ou d'accident ou toute autre raison impérieuse de santé. Il s'agit dans le premier cas, de l'un des deux parents de l'enfant concerné et dans le deuxième cas de figure, de l'un des grands-parents. Les frères et soeurs, qui sont également des parents au 2^{ème} degré de l'enfant sont exclus du bénéfice du congé pour raisons familiales. On aurait, en effet, pu imaginer des frères et soeurs adultes actifs professionnellement qui auraient pris soin de leur fratrie mineure en cas de maladie. Or, l'intention de l'auteur de la proposition de loi est de permettre aux grands-parents qui exercent une activité professionnelle d'aider leurs propres enfants lorsqu'ils sont parents et qu'ils sont dans l'impossibilité de rester à la maison avec leur enfant malade.

Article 2

L'avant-dernier alinéa a été réécrit afin d'intégrer également les grands-parents actifs dans le cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales. La phrase selon laquelle « *les deux parents ne peuvent prendre ledit congé en même temps* » est supprimée et remplacée par celle selon laquelle les bénéficiaires du congé en question ne peuvent prendre en même temps le congé parental.

La durée du congé pour raisons familiales par enfant reste inchangée.

M. SPAUTZ

*

FICHE FINANCIERE

Il échet de remarquer que les indemnités versées aux grands-parents sont en règle générale plus élevées que celles des parents. L'impact de l'extension du champ des bénéficiaires du congé pour raisons familiales ne devrait cependant pas être particulièrement grand.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7436/01

N° 7436¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROPOSITION DE LOI

**portant extension du cercle des bénéficiaires du
congé pour raisons familiales aux grands-parents
et modifiant le Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(28.10.2019)

La proposition de loi sous avis qui a été déposée par Monsieur le Député Marc Spautz en date du 25 avril 2019 comporte deux articles au total visant à modifier les articles L.234-51 et L.234-52 du Code du travail relatifs au congé pour raisons familiales (sous le Livre II titre III, section 7) dans le but d'étendre le cercle des bénéficiaires de ce congé aux grands-parents en cas de maladie grave, d'accident ou autre raison impérieuse de santé de leurs petits-enfants lorsque les parents ne peuvent pas eux-mêmes les garder à la maison.

L'exposé des motifs précise qu'« [i]l ne s'agit nullement de relever la durée du congé pour raisons familiales » et soutient qu'une telle extension « garantirait aux parents une plus grande flexibilité et de ce fait leur permettrait de mieux concilier leur vie familiale et professionnelle » (...) mais aussi « de mieux répartir la charge des congés entre plusieurs employeurs » et in fine « de maintenir le lien intergénérationnel ».

Même si l'intention de l'auteur de la proposition de loi n'est pas d'étendre le nombre de jours de congés pour raisons familiales mais de permettre aux grands-parents de les prendre à la place des parents, la Chambre de Commerce n'est pas favorable à l'extension du cercle des bénéficiaires de ce congé pour plusieurs raisons.

La Chambre de Commerce rappelle, à titre liminaire, que le congé pour raisons familiales – qui est accordé aux parents ayant un enfant malade – **a déjà été augmenté et flexibilisé par la loi du 15 décembre 2017¹**. Ainsi, cette loi a mis en place un système de contingent de jours de congés utilisables pendant plusieurs années, dont le nombre varie en fonction de la tranche d'âge de l'enfant concerné afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce nouveau système a été conçu pour permettre aux parents de mieux gérer les problèmes de santé que peuvent connaître leurs enfants².

Proposer d'étendre le cercle des bénéficiaires aux grands-parents ouvrirait la voie à des questionnements futurs potentiellement beaucoup plus étendus tels que l'extension à davantage de personnes apparentées du moment qu'elles sont majeures, ou bien encore au profit du nouveau conjoint d'un

1 Loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail ; 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

2 Selon l'article L.234-52 : « La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :
– douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
– dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
– cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.
Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51, la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge. (...) »

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

parent dans le cadre d'une famille recomposée, ce que la Chambre de Commerce ne peut pas soutenir par principe.

En tout état cause, la Chambre de Commerce ne comprend pas les objectifs que souhaite atteindre la proposition de loi sous avis. Concernant la volonté de « *mieux répartir la charge des congés entre plusieurs employeurs* » (en l'occurrence les employeurs des parents mais aussi ceux des grands-parents), il n'y a aucune raison de faire partager le coût d'un tel congé entre ces différents employeurs alors que seul l'employeur qui embauche un salarié en âge d'être parent ou qui est déjà parent et pourra dans le futur être absent à cause de la maladie d'un enfant, le fait en connaissance de cause, ce qui n'est pas le cas de l'employeur de la grand-mère ou du grand-père de l'enfant. Quant à l'objectif de « *maintenir le lien intergénérationnel* » entre grands-parents et petits-enfants, il ne revient pas particulièrement aux entreprises de s'en préoccuper.

La Chambre de Commerce n'est pas davantage convaincue par les explications fournies dans l'exposé des motifs, qui sont même contradictoires : « *Les parents font également souvent appel aux grands-parents lorsqu'ils sont disponibles et se trouvent à proximité. Or, tous les parents n'ont pas la chance de pouvoir compter sur leurs parents soit parce qu'ils sont géographiquement éloignés, soit parce qu'ils sont trop âgés et/ou malades* ». Puisque l'éloignement des familles est une réalité, ne serait-il pas plus utile de développer ou rendre plus performants d'autres services pour aider les parents (tels que les relais institutionnalisés « Krank Kanner Doheem ») ?

Enfin, **la Chambre de Commerce juge la proposition de loi inéquitable, voire susceptible de créer une discriminatoire indirecte fondée sur la résidence**, dans la mesure où pour être applicable, elle suppose que (i) l'un ou les deux « parents » travaille(nt) au Luxembourg **et** (ii) l'un ou les deux « grands-parents » travaille(nt) également au Luxembourg. En pratique, ce dispositif aurait donc pour effet d'exclure :

- les travailleurs frontaliers « grands-parents » dont les enfants (ayant ici la qualité de « parents ») vivent et travaillent dans leur pays d'origine (les « grands-parents » ne bénéficiant du droit au congé pour raisons familiales que par extension du congé reconnu aux « parents ») :
- les travailleurs frontaliers « parents » dont les propres parents (ayant ici la qualité de « grands-parents ») vivent et travaillent dans leur pays d'origine (les « parents » étant privés de la possibilité de partager le contingent de jours de congés auquel ils ont droit avec les « grands-parents »).

La Chambre de Commerce émet partant des réserves quant à la conformité de la proposition de loi sous avis par rapport au droit européen.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce s'oppose à la proposition de loi sous avis.

7436/02

N° 7436²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROPOSITION DE LOI

**portant extension du cercle des bénéficiaires du
congé pour raisons familiales aux grands-parents
et modifiant le Code du travail**

* * *

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'État 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, un commentaire des articles ainsi qu'une fiche financière.

L'avis de la Chambre de commerce a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 2 décembre 2019.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La proposition de loi sous examen vise à modifier les articles L. 234-51 et L. 234-52 du Code du travail relatifs au congé pour raisons familiales. Il s'agit d'élargir le cercle des bénéficiaires potentiels de ce congé, actuellement réservé aux seuls parents d'enfants malades, aux grands-parents. Ni la durée du congé ni le fait que le congé ne peut être pris par plusieurs personnes en même temps ne sont modifiés par la proposition de loi sous examen.

*

EXAMEN DES ARTICLES*Article 1^{er}*

L'article sous examen vise à modifier l'article L. 234-51 du Code du travail en remplaçant l'actuel alinéa 1^{er} de cet article par une nouvelle disposition qui prévoit que le congé pour raisons familiales peut être accordé non seulement au « salarié ayant à charge un enfant âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents », mais également à « tout grand-parent salarié prenant soin de ses petits-enfants âgés de moins de 18 ans ».

L'alinéa 2 de l'article L. 234-51 du Code du travail est également modifié en ce qu'il prévoit désormais qu'est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'une « personne adulte ».

En ce qui concerne le fond, le Conseil d'État constate que l'article sous avis ouvre le droit au bénéfice du congé pour raisons familiales à une nouvelle catégorie de personnes, à savoir les grands-parents d'enfants malades, et ce également dans les cas où les parents de ces enfants ne travaillent pas au Luxembourg. Il relève cependant de l'évidence que seuls les grands-parents salariés au Luxembourg sont concernés par ce nouveau droit.

En ce qui concerne la formulation du texte sous examen, le Conseil d'État se doit de relever le manque de précision de la notion de « grand-parent prenant soin de ses petits-enfants ». Dans un souci de clarté et de lisibilité du texte, le Conseil d'État recommande de donner à l'article sous examen la teneur suivante :

« **Art. 1^{er}**. L'article L. 234-51 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1^{er} est remplacé par le texte suivant :

« Peuvent prétendre au congé pour raisons familiales :

1° le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de dix-huit ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents ;

2° les parents salariés du salarié visé au point 1°. »

2° À l'alinéa 2, les termes « ou grands-parents » sont ajoutés après les termes « d'un des parents ». »

Article 2

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observation préliminaire

Il est peu approprié de remplacer une disposition en son intégralité lorsqu'il ne s'agit que d'un changement textuel mineur. Un excès dans les moyens peut en effet être considéré à tort comme une nouvelle expression de la volonté de l'auteur de l'acte. Il peut encore induire une vue faussée de l'évolution chronologique des textes normatifs. Aussi est-il 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 :

Lorsqu'il est envisagé de modifier plusieurs articles d'un même texte qui ne se suivent pas ou lorsqu'il s'agit d'apporter de manière ponctuelle des modifications à des articles qui se suivent, il y a lieu de consacrer à chaque article à modifier un article distinct, comportant un chiffre arabe.

L'indication des articles dans la structuration du dispositif est mise en caractères gras sous la forme abrégée « **Art.** » et suivie d'un point. Il n'est pas de mise de souligner les articles du dispositif et le texte qu'ils introduisent. S'y ajoute que, traditionnellement, le texte de l'article commence dans la même ligne.

Au vu des développements qui précèdent et de l'observation formulée à l'endroit des considérations générales relative au remplacement d'une disposition en son intégralité lorsqu'il ne s'agit que d'un changement textuel mineur, 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 :

Les articles du Code du travail prennent une lettre « L » suivi d'un point avant le numéro d'article. Partant, il convient d'écrire aux phrases liminaires « L. 234-51 » et « L. 234-52 ».

Dans la mesure où la numérotation des articles du Code du travail est continue du début jusqu'à la fin, indépendamment du fait que le texte est subdivisé en livres, titres, chapitres et sections, il n'est pas utile d'indiquer le livre, le titre et la section dont fait partie l'article concerné par la disposition modificative.

Les termes « Code du travail » s'écrivent avec une lettre « t » minuscule.

Le Conseil d'État signale que si le texte de la disposition à modifier est précédé de l'indication de son article, ce dernier est souligné au lieu d'être mis en caractères gras, pour mieux le distinguer des articles de l'acte modificateur.

Il convient de ne soumettre à l'avis du Conseil d'État que les seules modifications que la proposition de loi entend apporter au texte à modifier. Partant, il n'est pas de mise de reproduire au dispositif le texte qu'il convient de supprimer. S'y ajoute que les modifications en projet ne sont pas à indiquer en caractères gras au dispositif de la proposition de loi.

Subsidiairement, il est indiqué d'écrire les termes « livre », « titre » et « section » avec des lettres initiales minuscules.

Intitulé

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

Pour fixer l'attention des personnes qui s'intéressent aux textes en cours d'élaboration et des lecteurs du journal officiel, il peut s'avérer utile d'indiquer dans l'intitulé d'un acte exclusivement modificatif la portée des modifications qu'il est envisagé d'apporter à un dispositif comportant un nombre important d'articles, comme le dispositif d'un code. Ainsi, dans la mesure où la proposition de loi sous examen n'a pour objet de modifier que deux articles du Code du travail, il est recommandé de se limiter à la citation des articles faisant l'objet de modifications et se rapportant à l'extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents, en l'occurrence les articles L. 234-51 et L. 234-52 du Code du travail.

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

« Proposition de loi portant modification des articles L. 234-51 et L. 234-52 du Code du travail en vue d'étendre le cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents ».

Article 1^{er}

Lorsqu'on se réfère au premier article, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « **Art. 1^{er}** ». ».

Il convient d'écrire les nombres en toutes lettres et d'accorder le terme « nécessitent » au pluriel, pour écrire :

« Tout salarié ayant à charge un enfant âgé de moins de dix-huit ans, de même que tout grand-parent salarié prenant soin de ses petits-enfants âgés de moins de dix-huit ans et qui nécessitent en cas de maladie grave, [...] ». »

*

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

« **Art. 1^{er}**. L'article L. 234-51 du Code du travail est modifié comme suit :

1^o L'alinéa 1^{er} est remplacé par le texte suivant :

« [...]. »

2^o À l'alinéa 2, [...].

Art. 2. À l'article L. 234-52 du même code, l'alinéa 3 est remplacé par le texte suivant :

« Le congé pour raisons sociales ne peut être pris par plusieurs bénéficiaires en même temps. » »

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

7436/03

N° 7436³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROPOSITION DE LOI

**portant extension du cercle des bénéficiaires du
congé pour raisons familiales aux grands-parents
et modifiant le Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(16.12.2019)

RESUME STRUCTURE

Si la Chambre des Métiers peut comprendre la motivation de cette proposition de réforme qui est l'expression d'une évolution sociologique et qui vise à conforter le droit des grands-parents d'entretenir des relations personnelles avec leurs petits-enfants, elle estime que le texte proposé est susceptible de créer une incertitude juridique notable tant pour les employeurs que pour la Caisse Nationale de Santé avec un bénéfice finalement limité pour le Luxembourg.

La Chambre des Métiers doit marquer son opposition à cette proposition de loi qui impose d'étendre le nombre de bénéficiaires potentiels du congé pour raisons familiales aux enfants dont les parents ne sont pas nécessairement salariés au Luxembourg, mais dont les grands-parents ont un travail au Luxembourg.

La Chambre des Métiers estime par ailleurs que la notion de grand-parent bénéficiaire du congé pour raisons familiales risque de surprendre tant l'employeur que la Caisse Nationale de Santé dès lors qu'ils n'ont, à ce jour, aucune raison légitime d'être informé et de collecter des données personnelles lorsqu'un salarié devient grand-parent d'un enfant.

*

Par sa lettre du 4 juin 2019, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet de la proposition de loi reprise sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

La proposition de loi sous avis propose d'étendre le bénéfice du congé pour raisons familiales codifiées aux articles L.234-50. et suivants du Code du travail aux grands-parents.

Pour reprendre l'exposé des motifs, cette extension du champ d'application du congé pour raisons familiales aux grands-parents « garantirait aux parents une plus grande flexibilité et de ce fait leur permettrait de mieux concilier leur vie familiale et professionnelle. Une telle extension en faveur des grands-parents permettrait aussi de mieux répartir la charge des congés entre plusieurs employeurs. In fine, elle permet de maintenir le lien intergénérationnel. »

Suivant la proposition de loi sous avis, pourront être bénéficiaires d'un congé pour raisons familiales, non seulement les salariés d'un enfant à charge âgé de moins de 18 ans – l'enfant à charge étant, suivant l'article L.234-51. du Code du travail, « l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage, et l'enfant adoptif qui au moment de le maladie nécessite la présence physique d'un des parents » – mais aussi « tout grand-parent salarié prenant soin de ses petits-enfants âgés de moins de 18 ans. »

2. OBSERVATIONS PARTICULIERES

La Chambre des Métiers estime que l'extension du bénéfice du congé pour raisons familiales aux grands-parents est susceptible de créer une incertitude juridique tant pour les employeurs que pour la Caisse Nationale de Santé avec un bénéfice doublement limité.

La première limite est que l'extension du droit au congé pour raisons familiales ne concernera que les grands-parents qui sont encore salariés, soit un nombre restreint de grands-parents.

La seconde limite est que la proposition de loi sous avis étend le nombre potentiel de familles bénéficiaires du congé pour raisons familiales, à savoir les familles dont les parents ne sont pas salariés aux Luxembourg, mais dont seul un grand-parent serait un salarié au Luxembourg, soit des familles dont les enfants sont susceptibles d'être domiciliés bien au-delà des frontières de la Grande-Région.

Au-delà de l'intérêt limité de la proposition de loi sous avis, la Chambre des Métiers estime que cette proposition comporte plusieurs sources d'incertitudes.

Une première source d'incertitude, qui est en relation avec l'extension du nombre de bénéficiaires susmentionnée, est que la proposition de loi sous avis ne doit pas étendre le bénéfice du congé pour raisons familiales aux grands-parents parce qu'ils sont parents salariés de salariés ayant à charge un enfant, mais parce qu'ils sont grands-parents salariés pouvant être considérés comme ayant potentiellement à charge un petit enfant.

En effet, suivant l'article L.234-53. du code du travail, le bénéfice du congé pour raisons familiales est subordonné à l'établissement d'un certificat médical qui doit impérativement mentionner « *la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.* »

Pour que la présence physique du grand-parent soit mentionnée sur le certificat médical, il faut, suivant la logique des textes, que le salarié grand-parent soit considéré comme ayant un petit enfant à charge, et non pas seulement comme étant parent d'un salarié ayant un enfant à charge.

Autrement dit, il est nécessaire que le grand-parent soit considéré comme bénéficiaire direct dudit congé, et non pas comme bénéficiaire indirect.

En pratique, il appartiendra au médecin de mentionner sur le certificat médical les matricules de l'enfant malade, et ceux du parent ou du grand-parent bénéficiaire effectif du congé.

A défaut d'une telle précision, il sera impossible pour la Caisse Nationale de Santé de contrôler si un grand-parent d'un salarié bénéficiaire ne prend pas le congé en même temps que le parent salarié.

Une deuxième incertitude est que la demande d'un grand-parent de bénéficier d'un congé pour raisons familiales risque de surprendre tant l'employeur que la Caisse Nationale de Santé.

En effet, ces entités sont normalement informées du nombre d'enfants des salariés, mais il n'existe pas de base légitime d'être informé et de collecter des données personnelles relatives aux petits-enfants des salariés.

A défaut de prévoir l'obligation préalable du salarié devenu grand-parent d'informer, tant son employeur que la Caisse Nationale de Santé, qu'il est devenu grand-parent d'un petit enfant potentiellement à sa charge, avec le justificatif du lien de parenté invoqué, une totale incertitude règne quant à la justification d'une demande d'un grand-parent de bénéficier d'un congé pour raisons familiales.

Une autre incertitude est, qu'à défaut d'une réglementation au niveau de l'Union Européenne, il est impossible de contrôler la légitimité des demandes dès lors que les grands-parents et les parents sont salariés sur plusieurs Etats membres, et que plusieurs personnes pourraient profiter indûment, c'est-à-dire en même temps, d'un congé ayant la même finalité.

*

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers demande le retrait de la proposition de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 16 décembre 2019

Pour la Chambre des Métiers

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Tom OBERWEIS

7436/04

N° 7436⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

PROPOSITION DE LOI

**portant extension du cercle des bénéficiaires du
congé pour raisons familiales aux grands-parents
et modifiant le Code du travail**

* * *

**RETRAIT DU ROLE DES AFFAIRES
DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
A LA MINISTRE DELEGUEE AUPRES DU PREMIER MINISTRE,
CHARGEE DES RELATIONS AVEC LE PARLEMENT**

(1.12.2023)

Madame la Ministre déléguée,

J'ai l'honneur de vous informer, qu'en date du 01.12.2023 la proposition de loi portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail – N°7436 a été retirée du rôle des affaires de la Chambre des Députés.

Veillez croire, Madame la Ministre déléguée, à l'assurance de ma très haute considération.

Le Président de la Chambre des Députés,
Claude WISELER

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau